

IRC 調査月報 Monthly

IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT



【調査レポートVol.1】

県内企業の2024年度賃金改定動向に関する調査

～8割超の企業が賃上げ予定、賃上げ率は平均3.05%の見通し～

【調査レポートVol.2】

建設業の人材確保

～5つの経営課題とその対応策～



いよぎん地域経済研究センター
IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER, INC.

4

2024
No.430

- 01 | **【視点】**
地域に根差したシンクタンクを目指して
株式会社いよぎん地域経済研究センター（IRC）代表取締役社長 / 矢野 一成
- 02 | **【調査レポートVol.1】**
県内企業の2024年度賃金改定動向に関する調査
～8割超の企業が賃上げ予定、賃上げ率は平均3.05%の見通し～
- 10 | **【調査レポートVol.2】**
建設業の人材確保
～5つの経営課題とその対応策～
- 18 | **【compass】**
ドラッカーの「マネジメントと人間社会」
株式会社伊予銀行 取締役監査等委員 国際通貨基金（IMF）元日本代表理事 / 田中 琢二
- 19 | **【データよもやま話】**
賃金と物価の推移にみる日本のデフレ
～賃上げ率と消費者物価のデータから振り返る～
- 20 | **【素顔のニューリーダー】**
有限会社合田運送 代表取締役社長 / 宮河 力 氏
二宮美桃園 代表 / 二宮 祐介 氏
- 22 | **【タイだより】**
タイのEV市場
- 24 | **【Innovationが地域を拓く～Start Up企業からのメッセージ～】**
メロディ・インターナショナル株式会社（香川県）
世界中のお母さんに、安心・安全な出産を！
- 26 | **【経営・実務Q&A】**
税務編 定額減税の概要
和泉会計事務所 税理士 / 和泉 真紀夫
労務編 年収の壁・支援強化パッケージ「106万円の壁」について
社会保険労務士法人 人的資源研究所 特定社会保険労務士・人事コンサルタント / 平尾 由紀
- 28 | **【愛媛県経済の動き】**
- 32 | **【地場産業の景気天気図】**
- 34 | **【EVENT CALENDAR】**



表紙写真：瀬戸内の春
（香川県三豊市詫間町大
浜・荘内半島紫雲出山）
撮影：岡本 龍

視点

POINT OF VIEW



地域に根差したシンクタンクを目指して

株式会社いよぎん地域経済研究センター（IRC）
代表取締役社長 矢野 一成

2月22日、日経平均株価が34年ぶりに史上最高値を更新し、3月4日にはついに4万円を超えた。調整局面はあるにせよ空前の株価であり、経済環境の潮目が変わったのは間違いない。賃上げの満額回答や初任給引き上げなど、景気の良い言葉が飛び交っている。

しかしながら、日々の暮らしに目をやると実質所得が22ヵ月連続マイナスという状況のなか、物価高への心理的、経済的負担は大きく、一般国民には株高≒好景気の実感がほとんど無いといっても過言ではない。

今の状況を打破し、実感のある景気回復とするためには、大企業、上場企業だけでなく、地域の中小企業も着実な賃上げを実施していかなければならない。IRCが調査した「愛媛県内企業の2024年度賃上げ改定動向」では8割超の企業が賃上げ予定であり、その賃上げ率は3.05%（回答企業数の加重平均）となった。来年度以降もベースアップを継続する予定の企業が3割と積極的な賃上げ姿勢が見受けられた。一方で「賃上げは業績次第」と当然なご意見も頂いている。詳細は今月号の調査レポートをご一読いただきたい。

いずれにせよ持続性ある賃上げを実施するには、企業が生産性の向上や高付加価値の創出に本格的に取り組んでいくことが求められる。また、今見える課題を解決するだけでな

く、将来のあるべき姿を描いたバックキャスト思考を織り込んだ経営戦略も必要であろう。

さて、私どもいよぎん地域経済研究センターは1988年に地域志向と顧客志向を明確に打ち出し、地域の評価に耐えうる、つまり地域の役に立つシンクタンクを目指して設立された。以来36年間、3つの事業部を軸に地域のシンクタンクとしてのあるべき姿を追い求めてきた。地域の皆さまにお役に立つ情報を調査研究し、弊誌「IRC Monthly」を発行している「調査部」。次世代の企業リーダー育成塾であるIRCニュー・リーダー・セミナーや幹部社員セミナー、年に50回以上もの各種ビジネスセミナーを開催している「企画人材開発部」。これら人材育成のベースとなる人事制度構築支援やDX支援等の受託事業を手掛ける「コンサルティング部」である。

私は昨年6月にIRC八代目社長に就任し9ヵ月が過ぎた。IRCは皆さまのお役に立っているのだろうか？自問する毎日である。先輩たちが築き上げてきた3つの事業をさらに磨きをかけていくことは勿論であるが、IRCの将来あるべき姿を描きながら、これから10年先も地域に根差したシンクタンクとして皆さまのお役に立てるよう、大いに汗をかいていく所存である。

県内企業の2024年度 賃金改定動向に関する調査

～8割超の企業が賃上げ予定、賃上げ率は平均3.05%の見通し～

【はじめに】

日本の物価上昇が本格化して、約2年が経過した。生活を直撃する物価高騰に対して、2023年春闘は政府主導の下、約30年ぶりの賃上げ水準となった。そして今年は、日本がデフレ経済からの脱却を目指すなか、昨年以上に賃上げ機運の持続と賃上げ水準の両面の動向が注目されている。

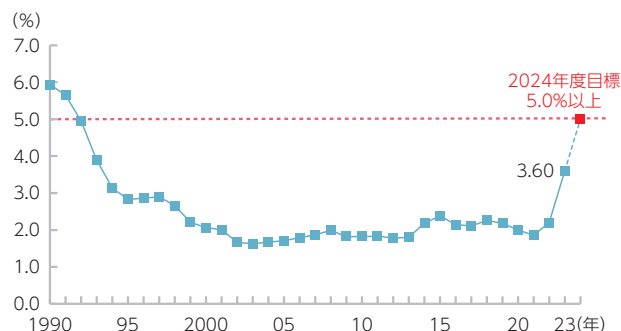
そこで、愛媛に事業所を置く企業の賃金改定動向を把握するため、賃金改定見通しに関するアンケートを実施した。今回はその結果を中心に、賃金改定の動向と賃金を取り巻く課題をレポートする。

1. 賃上げ状況

① 2024年春闘は「5%以上」の要求水準

2023年春闘の賃上げ率は、満額回答が相次いだ大手企業をけん引役として、3.60%と約30年ぶりの高水準に達した(図表-1)。2024年春闘では、この賃上げ機運を持続させるため、日本最大の労働組合「連合」が要求水準を「5%以上」とし、前年の「5%程度」から表現を強めた取り組み方針としている。経済諸団体トップもこうした方針に一定の理解を示しており、前年以上の賃上げムードの醸成に努めている。

▶【図表-1】民間主要企業における春季賃上げ状況の推移



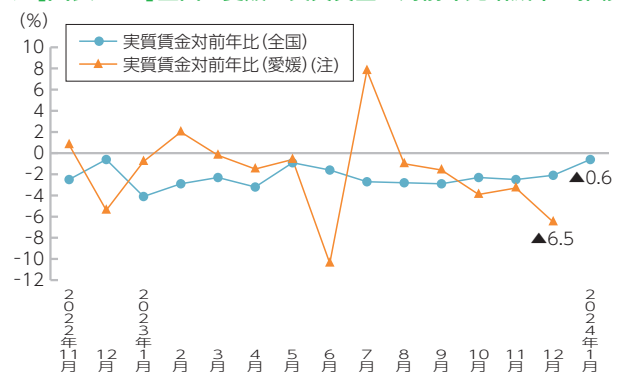
資料：厚生労働省「令和5年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

② 全国と愛媛の実質賃金の推移

2024年3月に発表された2024年1月の「毎月勤労統計調査」によると、全国の実質賃金(速報値)は対前年比で▲0.6%となり、22カ月連続のマイナスとなった(図表-2)。マイナス幅は縮小しつつあるが、依然として賃金が物価高に追いついていない状況は続いている。愛媛においても、2023年を通じてほぼマイナス圏で推移しており、直近では全国水準を下回る月もある。

都市部では、大企業を中心に物価上昇率を上回る賃上げ率もみられるようだが、全国的な機運として物価と賃金の好循環を維持・拡大させるためには、地方での賃金改定動向が大きなポイントになろう。

▶【図表-2】全国と愛媛の実質賃金の対前年比増減率の推移



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとにIRC作成

(注)愛媛の実質賃金は2024年2月公表の2023年12月分までが最新データ

2. 賃金改定動向に関するアンケート結果

県内企業の賃金改定動向を把握するため、以下のアンケートを実施した。なお、アンケートはすべて正規雇用社員の賃金を対象に回答を得た。また、本調査では、平均月給の増額改定を「賃上げ」とする。

調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く事業法人2,461社
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、FAX・郵送により回答
調査時期	2024年2月1日～15日
回答企業数	回答企業 244社

01 平均月給の改定動向

A. 改定実施の有無

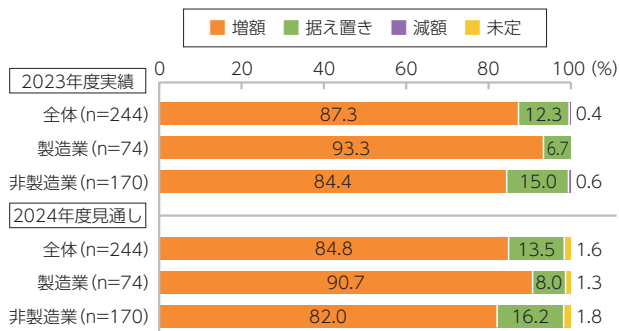
▶全体の8割超が賃上げ実施予定。部門別では製造業の90.7%、非製造業の82.0%が賃上げ予定。

【全体・部門別】

2024年度に平均月給増額による賃上げを予定している企業の割合は、全体で84.8%となり、2023年度実績で増額と回答した割合(87.3%)とほぼ同程度となった(図表-3)。また、昨年実施した調査(2023年4月中旬～5月中旬)では、4月時点の賃上げ見通しが79.4%(改定率未定含む)であったのに対し、今回は2月時点ですでに8割を超えていることから、賃上げ機運の高まりがうかがえる。

また、部門別でみても前年度実績と同様、製造業の約9割、非製造業の約8割が賃上げ見通しとなった。なお、減額を見込む企業はなかった。

▶【図表-3】賃金改定動向(部門別)



具体的な業種別に賃上げ実施割合をみると、製造業では、「食料品」(対前年度比10.0ポイント減)と「機械・金属」(同4.8ポイント減)が前年度を下回った(図表-4)。「食料品」では、加工する原材料やエネルギーコストの高止まりが影響している。「機械・金属」では、海外景気減速による機械輸出の減少や業績面の要因から据え置きが増加し、その代

わり賞与等で対応する方針がみられた。

非製造業では、「運輸」(同5.6ポイント増)が前年度を上回る一方で、「サービスその他」(同4.9ポイント減)が前年度を下回った。「運輸」では、深刻な人手不足と4月からの労働時間規制への対応と考えられる。「サービスその他」では、前年度の賃上げ率が比較的高かったことから、現在の月給が適正との判断が約半数を占め、据え置きが増加した。

▶【図表-4】主要業種(*)における増額見通し企業が占める割合の増減

(単位:ポイント)

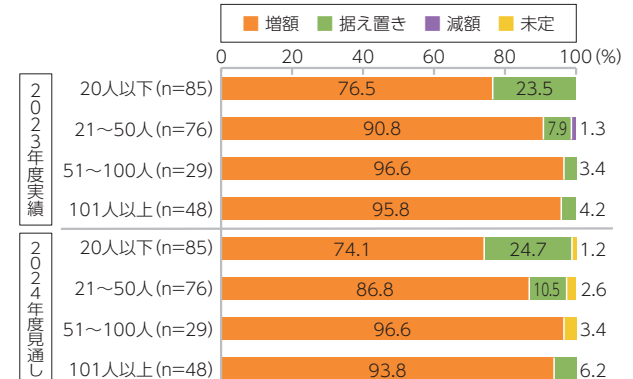
増減	製造業	非製造業
増加		運輸 5.6
減少	食料品 ▲10.0 機械・金属 ▲4.8	サービスその他 ▲4.9 (旅館ホテル・教育関連・修理メンテナンス・不動産・金融リースなど)

(*)回答企業数が10社未満の業種は除く。
(注)業種別の詳細は9ページ【参考】を参照

【従業員数別】

従業員数別では、2023年度実績と同様に企業規模が大きいくほど賃上げ予定の割合が高くなる傾向があり、「20人以下」を除いて約9割となった(図表-5)。「20人以下」の小規模事業者では、約7割が賃上げ予定の一方で約4分の1は「据え置き」としている。ある小規模非製造業者からは、「零細企業の利益を圧迫するだけで、簡単に賃上げを言い過ぎていると思う。もう少し状況を把握して欲しい」との切実な声が聞かれた。

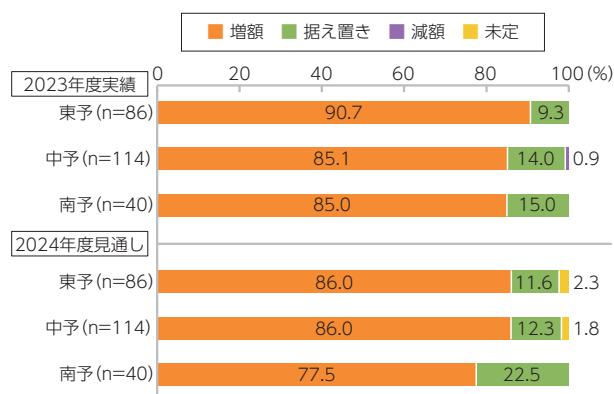
▶【図表-5】賃金改定動向(従業員数別)



【地域別】

東予と中予の賃上げ予定は、前年度実績と同様に8割を超えている。南予も前年度実績並みの77.5%となった一方で、「据え置き」が約2割と比較的高くなっている(図表-6)。

▶【図表－6】賃金改定動向(地域別)



B. 賃上げ予定企業の賃上げ率

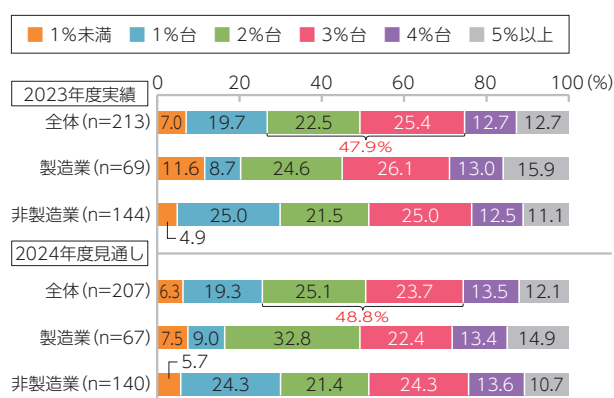
- ▶「2%台」「3%台」がそれぞれ2割を超え、合わせて全体の5割近くを占める。
- ▶回答企業数で加重平均した賃上げ率は、3.05%となり、前年度実績から変化はなかった。

【全体・部門別】

具体的な賃上げ率について、全体では前年度実績と同様に「2%台」と「3%台」がそれぞれ2割を超え、合わせて5割近くを占める。(図表－7)。部門別でみると、製造業では前年度に「1%未満」と「3%台」とした企業が、「2%台」へ移行した様子が見える。非製造業は、各賃上げ率とも前年度と同程度であった。

また、2024年度見通しを増額回答企業数207社で加重平均した賃上げ率は、3.05%となった。今春闘で目標とする「5%以上」には遠く、松山市の2023年消費者物価指数(除く生鮮食品)の対前年同月比平均+3.0%(同全国+3.1%)と同程度であるが、県内個人消費を下支えするうえでは妥当な水準と考える。

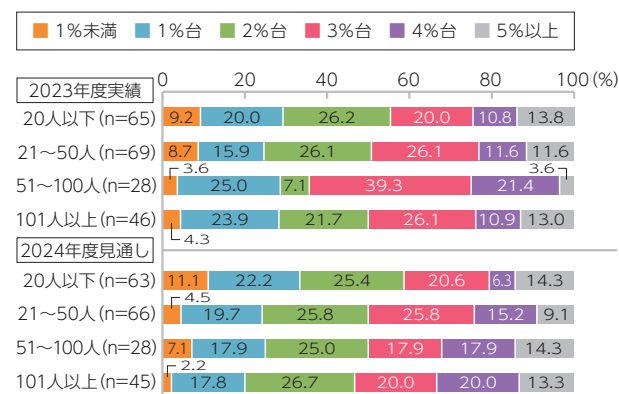
▶【図表－7】賃上げ予定企業の賃上げ率(部門別)



【従業員数別】

「20人以下」では「1%未満」が約1割と比較的高く、前年度に比べて「1%未満」から「1%台」までの割合が増加した。一方、「51～100人」と「101人以上」では、「4%台」を超える高めの賃上げ率の割合が増加した(図表－8)。

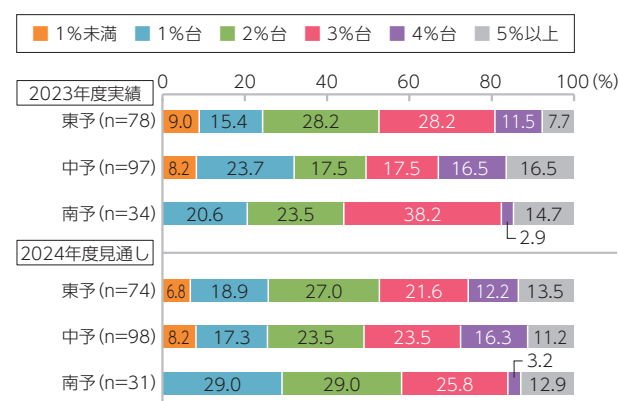
▶【図表－8】賃上げ予定企業の賃上げ率(従業員数別)



【地域別】

東予は「3%台」が減少した一方で、前年度は1割未満であった「5%以上」が13.5%まで増加した。中予は「2%台」と「3%台」の合計が前年度の35%から5割近くまで増加した一方で、「1%台」と「5%以上」が減少した。南予は「3%台」以上が減少し「1%台」「2%台」が増加しており、低下傾向がみられる(図表－9)。

▶【図表－9】賃上げ予定企業の賃上げ率(地域別)



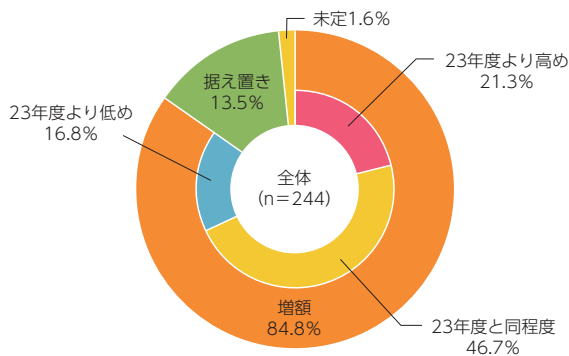
C. 2024年度の賃金動向スタンス

①前年度実績からみた変化

今回のアンケート結果からは、前年度に据え置いた企業にも賃上げの動きがみられ、全体的に賃上げのすそ野は広がっているようだが、前年度実

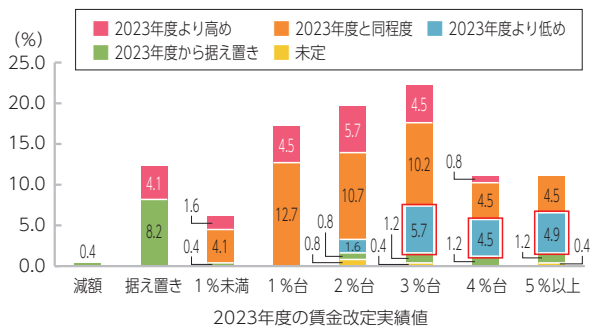
績からの変化をみると、高めの賃上げを見込む企業は約2割にとどまる(図表-10)。

▶【図表-10】2024年の賃上げ見通しとスタンス



また、今年度の賃上げスタンスを前年度実績の賃上げ率別にみると、前年度実績が「据え置き」から「2%台」までは「高め」とする企業が比較的多い。一方、前年度実績が「3%台」以上と比較的高かった企業では、今年度は「低め」または「同程度」の賃上げ率を見込む企業が多くみられた(図表-11)。

▶【図表-11】2023年度の賃金改定実績値からみた2024年度見通し



②「高め」または高めを維持する企業に共通するのは「人へ投資」する姿勢

前年度比で3%以上の大幅な賃上げ率の引き上げまたは前年度に続いて高めを予定している企業について、持続的な賃上げに向けた取り組みを紹介する。

業種(従業員数):食料品製造(約120名)

◆前年度実績、今年度見通しともに5%以上 【高めの賃上げ維持の要因】

- ▶原材料やエネルギーコストの価格転嫁が進んだことによる業績の改善。営業活動の中で相手先に売値を理解してもらう努力の一方で、自社でも工場改善への投資

によって生産性を上げて相応の負担をしている。また、物価高に苦勞する従業員の待遇改善のため。

【持続的な賃上げに向けて】

- ▶業績改善が続く限り、賃上げは実施していく。会社の業績と社員満足度の両方を上げていく取り組みの一環として、業績が改善した分は社員に還元すると公言し実際に上げてきた。実行することで社員のモチベーション向上につながっており、離職防止の側面もある。
- ▶賃上げ継続のためには、売上増と利益率向上が必要である。新商品開発により付加価値を高めている。当社では、開発部隊や間接部門の賃上げはコストではなく付加価値を高めるための人的資源への投資だと考えている。

業種(従業員数):建設(約150名)

◆前年度実績1%台→今年度見通し4%台 ◆初任給の引き上げ

【初任給引き上げの要因】

- ▶元々、地場業界内では高水準だったが賃上げ機運の高まりと他社でも賃上げする動きがみられ、人材の取り合いが予想されることから引き上げに踏み切った。最近の応募者は、仕事の内容よりもまず初任給や有休などの条件面で入社を決める傾向があることも考慮。

【ベースアップの要因】

- ▶初任給が上がることで既存社員とのバランスを図るためベースアップも実施。これまで年2回のインフレ手当を支給してきたが、年収ベースでの底上げを図る観点からベースアップに切り替えた。

【持続的な賃上げに向けて】

- ▶今後も継続していくためには、価格交渉などの企業努力をしながら仕事を増やしていく必要がある。そのためにも、数年後に向けて人材の確保は欠かせない。仕事があるから賃金を上げられ、人がいるから仕事を増やせる。全て人への投資である。

業種(従業員数):運輸(約30名)

◆前年度実績:据え置き→今年度見通し5%以上 【大幅な引き上げの要因】

- ▶最大の要因は4月からの労働時間規制へ

の対応。制度変更を機に給与体系を大きく見直した。

- 4月以降は、ドライバーの給与を歩合制と日当から、減少が見込まれる日当部分に固定給を導入することで安心して休暇を取れるようにする。この結果、5%以上の賃上げになる見通し。

【給与体系変更の背景】

- これまで会社側の都合で不定期に賃上げしていたが、それでは従業員も不安を感じるようになる。社長自身が異なる業界で勤務した経験から、社員に安心感を与える給与体系にしたいとの思いがあった。

【持続的な賃上げに向けて】

- 人件費以外にも、4月以降はフェリーや高速道路の利用など全体的に経費は上昇する見通し。その対策として、社長自らが運賃の価格交渉を行っている。
- 淘汰が進むことが予想される業界で生き残るためには、足元で減益となっても今から人材を確保しておく必要がある。人材への投資なくして将来の成長はないと考えている。

③「低め」または「同程度」見通しの企業も従業員に報いようとする姿勢

「低め」「同程度」とする企業からは、コスト高や価格転嫁が進んでいないなど、業績面を要因とする声が多かった。また、前年度に従業員のモチベーションアップのためのベースアップなど、他社に先駆けて高めの賃上げを実施した企業では、例年並みに戻す一方で業績に応じて賞与支給等で対応しようとする動きがみられた。単に賃上げ率を引き下げるのではなく、厳しい業績ながらも従業員の貢献に出来るだけ報いようとする企業の姿勢がうかがえる。

D. 賃上げの具体的な内容(複数回答)

- 賃上げを予定する企業の6割近くが「ベースアップ」(「定期昇給+ベースアップ」を含む)を予定。部門別でも製造業、非製造業ともに6割近くが「ベースアップ」(同)を予定。
- 小規模企業の約半数は「定期昇給のみ」。

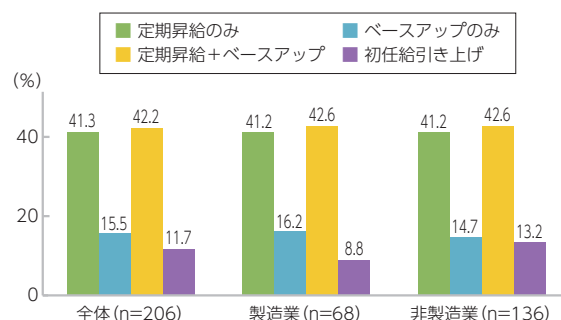
【全体・部門別】

賃上げ予定企業の具体的な増額方法について、全体では最も積極的な賃上げである「定期昇給+ベースアップ」(42.2%)が前年度と同様に最も高かった。

「ベースアップのみ」(15.5%)は前年度より増加し、定期昇給とセットで実施予定と合計すると、6割近くの企業がベースアップを予定している(図表-12)。

部門別でも、製造業、非製造業ともに「定期昇給+ベースアップ」が約4割と最も高く、「ベースアップのみ」と合計すると、6割近くの企業がベースアップを予定している。特に非製造業では、前年度は「定期昇給のみ」が最も高かったが、今年度は積極的な賃上げ姿勢がみられる。

▶【図表-12】賃上げ方法(2024年度の見通しで「増額」と回答)(部門別)

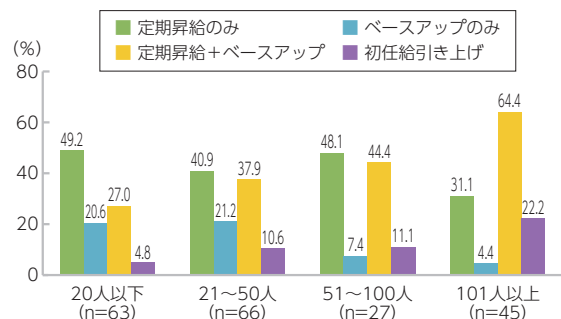


【従業員数別】

従業員数別では、企業規模が大きくなるほど「定期昇給+ベースアップ」の割合が高く、「101人以上」では6割を超える。一方、「20人以下」では「定期昇給のみ」が約半数となっている(図表-13)。

また、全体では約1割であった「初任給の引き上げ」が、「101人以上」では2割を超えており、大手企業との人材獲得競争の激しさがうかがえる。

▶【図表-13】増額方法(2024年度の見通しで「増額」と回答)(従業員数別)

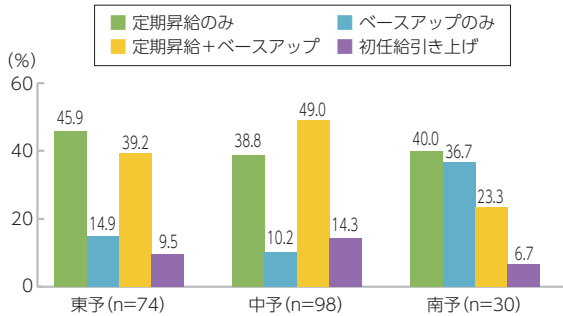


【地域別】

東中南予いずれも、「定期昇給+ベースアップ」と「ベースアップのみ」を合わせて約6割を占め、地域差はみられなかった。そのなかで南予は、「ベースアップのみ」が36.7%と他地域を大きく上

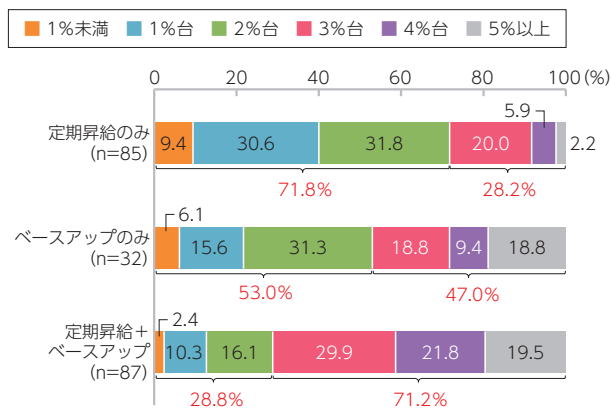
回って高い。賃上げ率で東中予に比べて「1%台」と「2%台」が多かった南予だが、「20人以下」の小規模事業者が多い地域特性から賃金の安定支給を重視した結果と考えられる(図表-14)。

▶【図表-14】増額方法(2024年度の見通しで「増額」と回答)(地域別)



なお、増額方法別の賃上げ率をみると、賃上げの積極姿勢が強まるにつれて「3%台」以上の割合が高く、「定期昇給+ベースアップ」では7割を超えている(図表-15)。

▶【図表-15】増額方法別の改定率



E. ベースアップを実施する要因(複数回答)

▶全体の7割超が「採用難や離職防止」と「物価高への対応のため」に実施。企業業績や収益性の改善よりも、防衛的側面が強い。

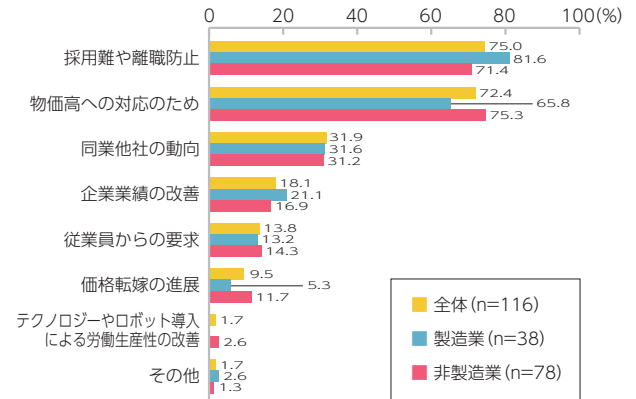
【全体・部門別】

全体では「採用難や離職防止」が75.0%、「物価高への対応のため」が72.4%となり他の要因を大きく上回る。「企業業績の改善」(18.1%)や「価格転嫁の進展」(9.5%)、「労働生産性の改善」(1.7%)より高いことから防衛的側面が強いベースアップと考えられる(図表-16)。

部門別では、特に製造業の8割超が「採用難や離職

防止」と回答している。また、一部企業からは「モチベーションのアップ」や「社長の想い」との声も聞かれた。

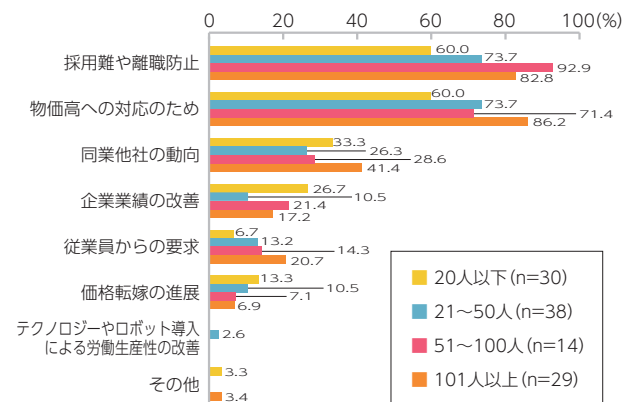
▶【図表-16】ベースアップの要因(3つまでの複数回答)(部門別)



【従業員数別】

従業員数別でみると、企業規模が大きくなるほど「採用難や離職防止」の割合が高く、特に「51~100人」では9割を超えており人材獲得環境の厳しさがうかがえる(図表-17)。また、「20人以下」で「価格転嫁の進展」(13.3%)と「企業業績の改善」(26.7%)が比較的高く、価格改定の動きが小規模企業にも波及してきたようだ。

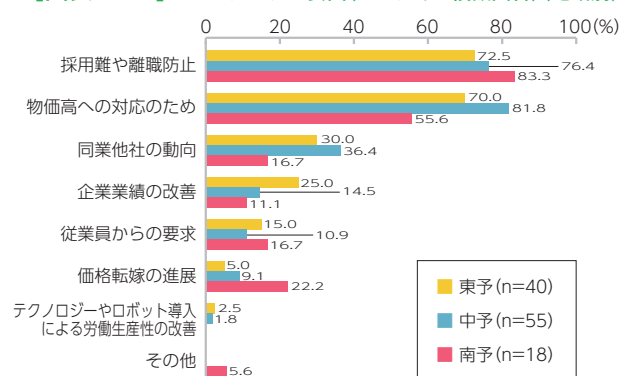
▶【図表-17】ベースアップの要因(3つまでの複数回答)(従業員別)



【地域別】

地域別にみても、「採用難や離職防止」と「物価高への対応のため」が上位2要因であることに変わりはない(図表-18)。ただし、中予では「物価高への対応のため」(81.8%)、南予では「採用難や離職防止」(83.3%)がそれぞれ8割を超えており、消費地と過疎地という地域特性を反映した結果といえる。

▶【図表－18】ベースアップの要因(3つまでの複数回答)(地域別)



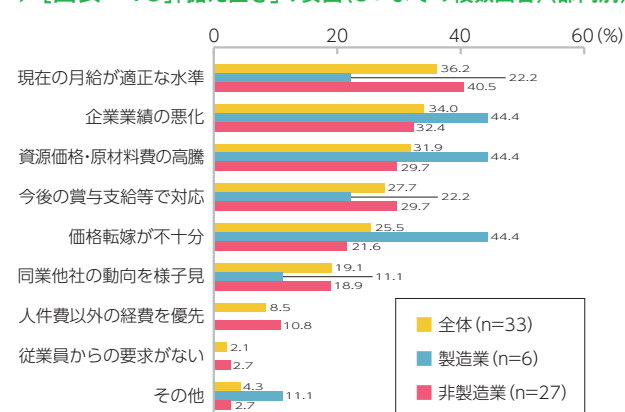
F. 賃上げをしない要因(複数回答)

- ▶全体の約3割が現在の月給を適正とする。
- ▶部門別では、製造業において自社の業績を重視した結果がうかがえる。

今年度の見通しを「据え置き」と回答した要因について、全体では「現在の月給が適正な水準」が36.2%と最も高く、次いで「企業業績の悪化」(34.0%)が続く(図表－19)。

部門別でみると、非製造業は全体と同様の傾向がみられた。製造業では、回答企業数は限られるが、企業業績に影響する「資源価格・原材料費の高騰」と「価格転嫁が不十分」がそれぞれ4割を超える一方で、「同業他社の動向を様子見」は比較的低く、自社の業績を重視した姿勢がうかがえる。

▶【図表－19】「据え置き」の要因(3つまでの複数回答)(部門別)



② 今後のベースアップの見通しについて

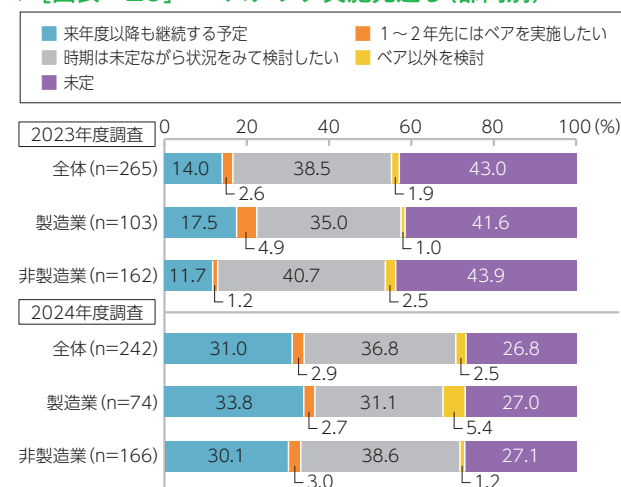
A. 来年度以降のベースアップ実施見通し

- ▶全体、部門別ともに「来年度以降も継続する予定」が約3割と前年度比で大きく上昇。

全体では、「来年度以降も継続する予定」と回答した割合が、前年度の14.0%から31.0%へと大きく上昇した(図表－20)。現時点で「未定」とする企業も前年度比で減少しており、持続的な賃上げに向けて企業の意識は変わりつつある。

部門別でも、製造業、非製造業ともに前年度は1割程度であった「来年度以降も継続する予定」が3割を超えており、部門を問わず賃上げ意欲の高まりがみられる。

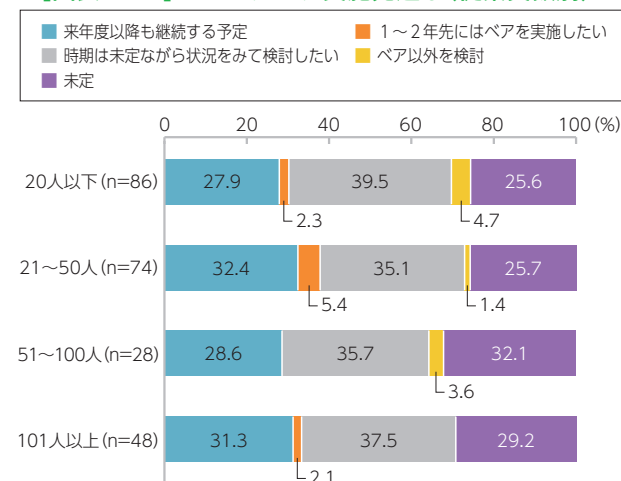
▶【図表－20】ベースアップ実施見通し(部門別)



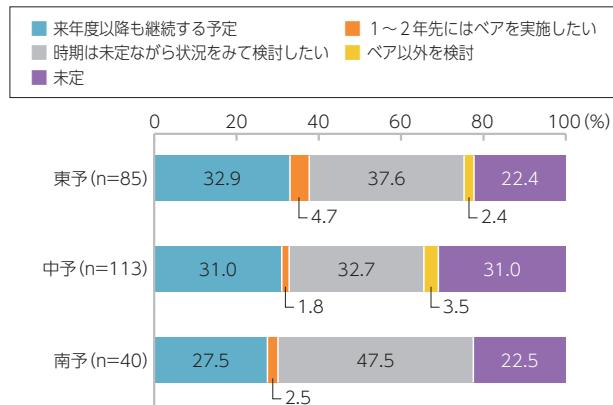
【従業員数別／地域別】

前年度との比較はできないが、今年度の結果によると全体の傾向と同様に、約3割の企業が「来年度以降も継続する予定」と回答しており、企業規模や地域に差はみられなかった(図表－21、22)。

▶【図表－21】ベースアップ実施見通し(従業員数別)



▶[図表-22]ベースアップ実施見通し(地域別)



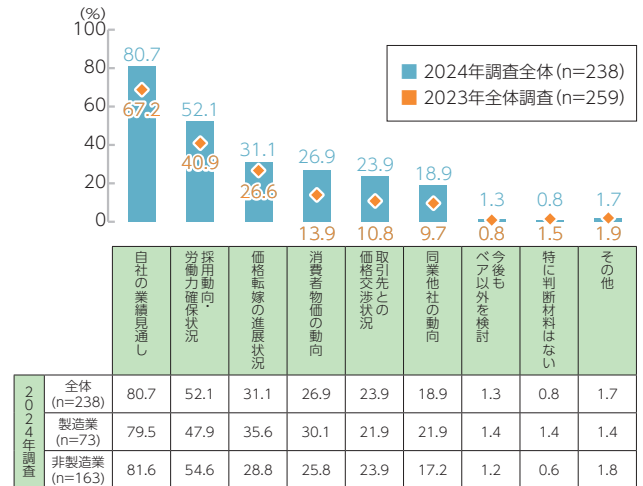
B. 今後のベア実施のための判断材料(複数回答)

▶全体の約8割が「自社の業績見通し」で判断。前年度より大きく増加しており、これまで以上に、企業業績に左右される見通し。

全体では、「自社の業績見通し」が80.7%と最も高く、次いで「採用動向・労働力確保状況」が52.1%で続く(図表-23)。特に「自社の業績見通し」の割合

は大きく増加しており、今後の賃上げ環境は、これまで以上に企業業績に左右される状況といえる。回答企業からは、「賃上げは最終的に会社の収支状況で決まるべきものである」や「安くて良いモノではなく、賃上げの財源確保に必要な収益から価格を逆算したい」など、収益性あつての賃上げという考え方が見受けられた。

▶[図表-23]今後のベア実現のための判断材料(複数回答)



まとめ

今回の調査では、県内企業の8割超が賃上げを予定し、そのうち6割近くがベースアップ予定との結果を得た。ただ、ベースアップを見込む要因の多くは、物価高への対応や労働力確保であり、前年度に引き続き防衛上の観点に基づく取り組みである。また、今後の賃金動向については、これまで以上に自社業績を重視する傾向もみられた。一方で、来年度以降もベースアップを継続する意向は高まっており、業績次第ではあるが、県内企業の賃上げに対する姿勢は変わりつつあるといえる。

2023年春闘以降、大企業を中心とした賃上げ機

運醸成のなかで県内企業も追随してきたが、収益性向上が伴わない賃上げはいずれ息切れすることが懸念される。持続性ある賃上げ実現のためには、製造コストの価格転嫁に加えて、人件費の価格転嫁も進める必要がある。そのうえで、企業の付加価値創出によって収益と賃金が上昇し、従業員のモチベーション向上や有能な人材獲得がさらに成長力向上につながる好循環が望まれる。賃上げという結果はもちろんであるが、今後は、そこに至るための企業の取り組みとそれを後押しする環境作りが求められる。

(菅 正也)

【参考】業種別の2023年度賃金改定実績と2024年度見通し

(単位: %)

業 種	項 目	回答企業数	増 額			据え置き			減 額			未 定	
			2023年度実績	2024年度見通し	増 減	2023年度実績	2024年度見通し	増 減	2023年度実績	2024年度見通し	増 減	2023年度実績	2024年度見通し
製造業	食料品	20	100.0	90.0	▲10.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	—	5.0
	織 維(*)	6	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	紙・パルプ(*)	4	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	印 刷(*)	5	80.0	100.0	20.0	20.0	0.0	▲20.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	化 学(*)	4	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	機械・金属	21	95.2	90.5	▲4.8	4.8	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	その他製造	14	78.6	78.6	0.0	21.4	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
製造業計			74	93.3	90.7	▲2.6	6.7	8.0	1.3	0.0	0.0	—	1.3
非製造業	建 設	43	88.4	88.4	0.0	11.6	11.6	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	卸 売	26	88.5	88.5	0.0	11.5	11.5	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0
	小 売	23	73.9	73.9	0.0	26.1	21.7	▲4.3	0.0	0.0	0.0	—	4.3
	運 輸	18	83.3	88.9	5.6	11.1	11.1	0.0	5.6	0.0	▲5.6	—	0.0
	サービスその他	60	83.3	78.4	▲4.9	16.7	18.3	1.6	0.0	0.0	0.0	—	3.3
非製造業計			170	84.4	82.0	▲2.4	15.0	16.2	1.2	0.6	▲0.6	—	1.8
全 産 業			244	87.3	84.8	▲2.5	12.3	13.5	1.2	0.4	▲0.4	—	1.6

(*)回答企業数が10社未満

建設業の人材確保

～5つの経営課題とその対応策～



要旨

01

2024年4月より、建設業界にも改正労働基準法が適用され、従来のような長時間労働ができなくなる。建設業では、慢性的な人材不足や高齢化により長時間労働が常態化しており、現在の熟練世代が退職する頃には、業界自体の維持が難しくなることが懸念される。法施行を機に仕事の進め方を抜本的に見直す必要がある。

02

このような構造的問題に対応するため、愛媛県は「えひめの建設業魅力向上ガイドブック」を作成し、建設業界で取り組むべき5つの経営課題と対応策を明示した。ガイドブックは県のホームページに掲載され、建設業が魅力あふれる産業に発展する手助けとしての活用を呼び掛けている。

03

5つの経営課題と対応策の要点は、

- ①「働き方改革」…業務の標準化・分業化や業務効率化の推進、ICTの積極的な活用
- ②「多様な人材活用」…「外国人材」「女性」「高齢者」など、多様な人材が活躍できる環境づくり
- ③「人材育成制度の整備」…資格・能力に応じた待遇の向上やキャリアプランの明確化
- ④「情報発信」…若い世代に向け、自社HP、SNSや動画サイトなど、届きやすい媒体で発信
- ⑤「事業承継」…後継者の選定・育成やM&Aには相応の時間がかかるため、早い段階から準備

04

働き方改革が進まなければ、コスト超過や工期の遅延、安全性や品質の確保も危うくなりかねない。2024年問題は建設業界に変革を促す、ひとつの契機となる。経営課題を一步步解決していくことで、就業者の新陳代謝が進み、持続的・発展的な未来を描けるような転換期となることを願う。

【はじめに】

建設業は、生活の安全・安心や地域の経済・雇用を支えるとともに、災害時には最前線で復旧作業を行うなど、地域社会のインフラ維持に必要な不可欠な役割を担っている。一方、少子高齢化が進むなか、他業界に比べて、より人手不足が深刻化している。愛媛県では、建設業界が「人材への投資」を柱に維持・発展し、職業として選ばれるために「えひめの建設業魅力向上ガイドブック（以下、ガイドブック）」を作成した。ガイドブックは県のホームページに掲載され、建設業が魅力あふれる産業に発展する手助けとしての活用を呼び掛けている。4月より労働基準法改正に伴う時間外労働の上限規制が建設業界にも適用されることから、今回、ガイドブックの内容を踏まえ、建設業界特有の課題や対策について紹介していく。

1. 求められる建設業界の長時間労働是正

① 建設業の2024年問題

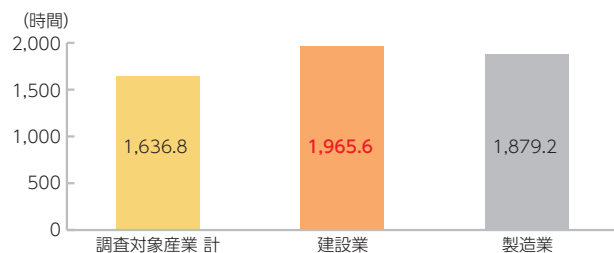
建設業の2024年問題とは、「働き方改革関連法」によって生じる課題のことだ。もともと2019年に施行した「働き方改革関連法」は、労働者の残業時間の是正や休日の取得ルールなどを整備するためのものである。しかし、建設業をはじめとする一部の業界は例外とされ、適用まで5年間の猶予期間が設けられていた。慢性的な人材不足や高齢化による長時間労働が常態化しており、すぐに働き方を整えることが難しかったからだ。

2024年4月より、同法が適用されることになるが、従来のような長時間労働ができなくなるため、仕事の進め方を抜本的に見直す必要がある。

② 建設業界の労働時間と休暇取得状況

建設業の年間総労働時間は約1,966時間と、調査対象産業全体より300時間も長い(図表-1)。

▶【図表-1】業種別年間総労働時間(2022年、従業員数5名以上企業、全国)



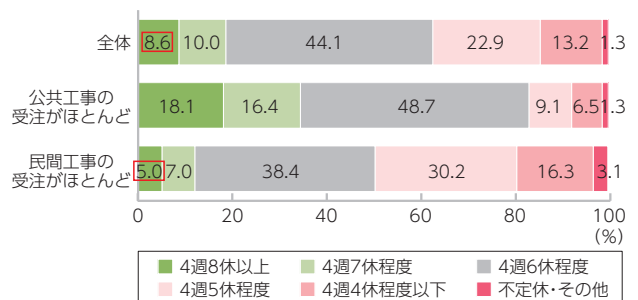
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとにIRC作成
数値は月平均を12倍したもの

また法で規制されているわけではないが、働き方改革では週休2日の推進が求められている。しかし、4週8休以上(完全週休2日)を実現してい

る建設業者は、全体の1割に満たない(図表-2)。とくに、民間工事を主として受注している事業者では5.0%にとどまる。

事業者からは「規制に収まる労働時間となるよう努力はしているが、達成できる展望が描けていない」といった声も聞かれる。

▶【図表-2】建設業における平均的な休日の取得状況



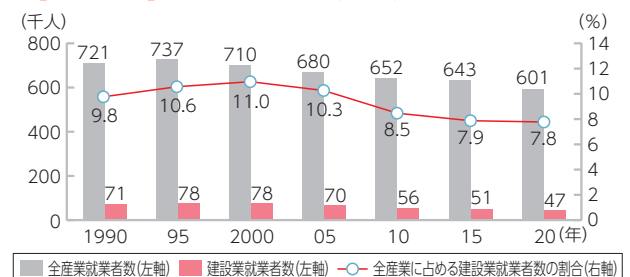
資料：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査(2022年)」をもとにIRC作成

2. 人手不足・高齢化

① 慢性的な人手不足

国勢調査によると、2020年の県内建設業就業者数はピーク時(2000年)から約4割減少し、4万7千人まで落ち込んだ(図表-3)。全産業に占める就業者割合も、7.8%まで低下している。

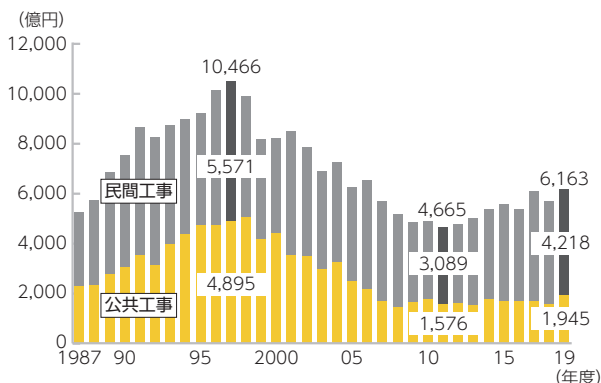
▶【図表-3】就業者数の推移(愛媛)



資料：総務省「国勢調査」をもとにIRC作成

一方、建設需要を表す完成工事高の推移は、2011年以降増加傾向で、建設業者の負担が増していることがうかがえる（図表－4）。

▶【図表－4】建設投資額の推移（完成工事高、愛媛）

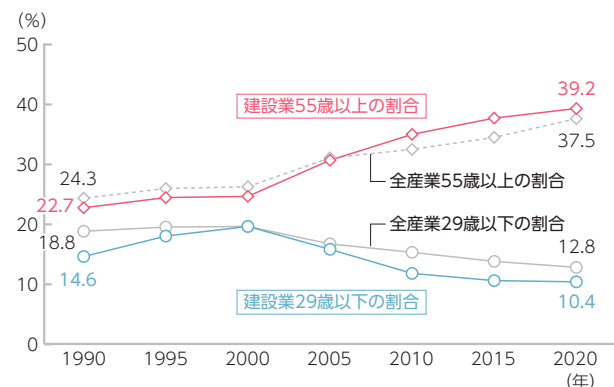


資料：国土交通省「建設工事施工統計調査」をもとにIRC作成
注：2020年度以降は集計方法が変更されたため、2019年度までの数値を使用

② 担い手の高齢化

高齢化も深刻な問題だ。2020年における就業者の年齢構成をみると、県内の建設業就業者のうち55歳以上の割合(39.2%)は、全産業より1.7ポイント高い(図表－5)。また、29歳以下の割合(10.4%)は全産業より2.4ポイント低い状況だ。55歳以上の世代が退職する頃には、大幅な担い手不足と、若い世代への技能継承が進まないことで、業界自体の維持が難しくなることが懸念される。

▶【図表－5】建設業就業者の年齢構成推移（愛媛県）



資料：総務省「国勢調査」をもとにIRC作成

3. 課題解決に向けた取組

県が昨年12月に公表したガイドブックを踏まえ、今後、建設業界で解決すべき主な課題と対策を整理する。

[取り組むべき5つの経営課題]

- 働き方改革
- 多様な人材活用
- 人材育成制度の整備
- 情報発信
- 事業承継(後継者の確保)

① 働き方改革

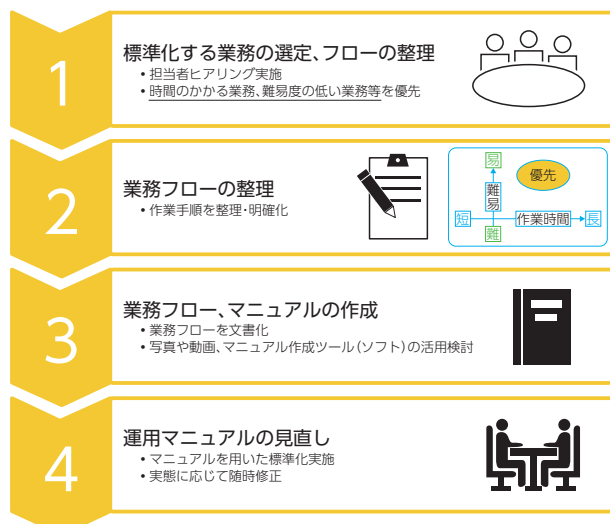
魅力的な職場にするためには、労働環境を見直し、今いる従業員やこれからの入職者にとって働きやすい環境にする必要がある。

対策①：業務の標準化・分業化

建設業は、現場ごとの環境が異なるため、業務や作業の標準化が難しいほか、ベテランに業務が集中し、属人化しやすい。また、技術者(現場監督)は、現場作業を終えた後で書類作成などの業務を行うため、労働時間が長くなりがちだ。

対策として、業務の標準化・分業化が挙げられる。まずは標準化だが、マニュアルを整備すると進めやすい。受注から工事完了までの一連の業務を洗い出し、どの現場でも共通するものをピックアップする。その中から時間のかかる業務や難易度の低い業務から優先してマニュアルを作成する流れだ(図表－6)。作成したマニュアルに沿って作業ができると、属人的だった業務を他の従業員でも行えるようになり、標準化につながる。

▶【図表－6】マニュアル化・標準化の進め方



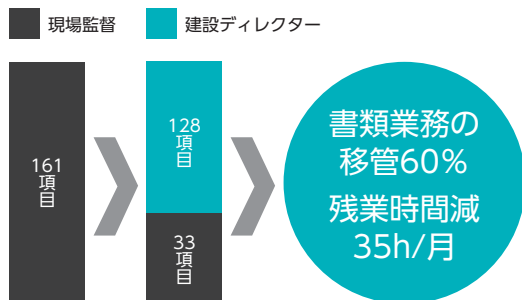
次は分業化だ。本人でなくても対応できることを、補佐的な従業員に分担したり、書類作成を事務担当者に分担したりして進めていく。

〈株式会社西九州道路(佐賀県)の取組事例〉

当社は標準化・分業化を進めることで、現場監督の長時間労働を解消させた。チームは現場監督と、その補佐役である現場監督補佐(以下、補佐)、施工管理書類作成に特化した「建設ディレクター(後述)」で構成される。現場は、現場監督と補佐の2名体制とし、補佐が現場代理人として現場技術者をフォローする。また、バックオフィスでは、建設ディレクターが現場監督の書類仕事を受け持ち、現場監督に集中する業務の軽減を図っている。

結果、残業時間は大幅に減少し、常時定時退社が可能な体制へと変わっていった。また、分業体制の構築により、柔軟な人員配置が可能となり、売上・利益に貢献するという効果も生まれた。

建設ディレクター導入等による書類業務移管の推移



資料: (一社)建設ディレクター協会資料「カナイト」
※表現を一部加工

また、現場監督というポジションは、目上の職人などに指示を出さなければならないケースも多く、若者には、精神的な荷が重く、離職を誘発していることもある。いきなり新人に現場監督を任せるのではなく、補佐の仕事から始める方法もある。ベテランと組むことにより、段階的に経験を積みながら現場監督育成につなげていくことも考えられる。

対策②: 業務効率化・ICT(情報通信技術)活用

従来の業務プロセスを見直し、紙ベースの資料作成や報告を見直すことで、業務量の削減につながる。例えば、出勤簿、工事日報のペーパーレス化、印鑑レス化できれば、出先で業務が完結し、事務所まで戻る必要がなくなる。移動時間やそれに伴う費用も削減可能だ。



電子黒板を使用した写真撮影: (株)新庄砕石工業所提供

施工管理・写真管理・報告書作成など、現場業務の支援ソフトも各種開発されており、大量の写真の整理や報告書作成支援などの機能も広がっている。支援ソフトを導入・活用することで業務の効率化につなげていく。



VRを利用した3次元モデルの確認: (株)新庄砕石工業所提供

ICT建機等の活用は、生産性や安全性の向上、施工の精度アップなどにつながる。また、現場においては、ドローンによる測量が広がり、公共工事の発注においてもICT施工技術の活用を推進している。

導入にあたっては、必要な機能の充足に加え、操作性やコストにも留意が必要だ。



←ICT機器を取り付けたブルドーザー。測量機器と連動した基準高管理で作業時間を削減: (株)愛亀提供



←同ブルドーザー車内のICT機器

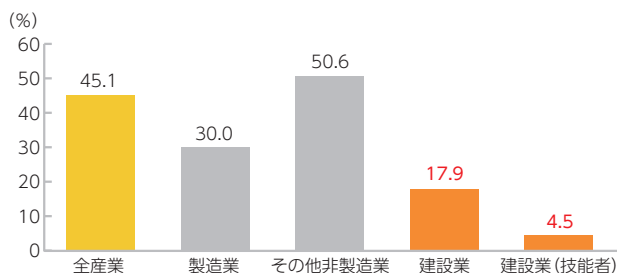
02 多様な人材活用

人手不足を解消するためには多様な人材が活躍できる職場づくりが必要だ。ガイドブックでは「外国人材」「女性」「高齢者」に着目している。

事業者への取材では、とくに女性活躍について「今後、採用につなげていきたい」「最近、採用した」との声が聞かれ、今後の活躍に広がりを感じた。

就業者に占める女性の比率を見ると、建設業就業者の女性割合は17.9%と全産業を大きく下回る。技能者に限定すると4.5%とさらに低く、女性が活躍できる環境が整っていないことが大きな要因であろう(図表-7)。

▶【図表-7】就業者に占める女性の比率(2022年)



資料:総務省「労働力調査(2022年)」をもとにIRC作成

注:「技能者」は、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘事業者、運搬・清掃・包装等従事者を合計したもの

対策:女性活躍の場の拡大

以前から事務職を担当する女性は多く、営業職などにも広がりがある。事務職に加え、営業職・設計・購買などの分野では、他の業種と同様に女性活躍の場が広がっている。各業務ではICT活用など、専門性を高めることが期待される。

現場の技能職についても、労働環境の改善や技術・機械類の進化等、体力面でのハードルは低下している。環境を充実させることで女性への入職可能性を高めていきたい。



女性社員の社内プロジェクトへの参加:㈱新庄砕石工業所提供

建設ディレクターについて

【建設ディレクターとは】

建設ディレクターは、一般社団法人建設ディレクター協会が定めた新しい職域だ。現場技術者から書類作成業務を引き受け、現場技術者の業務負担を軽減することで、会社全体の効率化や生産性向上に貢献する。

【導入により期待できる効果】

協会では現場技術者の書類作成業務のうち70%が建設ディレクターに移管可能と想定している。建設ディレクターの養成は、雇用の創出や社内でのノウハウ・技術の蓄積、リモートワーク、チーム体制の構築などにもつながる。

建設ディレクターは、これまで1,500人超が輩出され、全国約800社に導入されてきた。協会の研修受講者は7割が女性であり、建設業界で女性が活躍できる職域としても期待できる。

一方、県内で導入している企業は数社に留まる。女性入職者増加にむけて、今後の県内での活躍を期待したい。

【(一社)建設ディレクター協会での支援内容】

- ・建設ディレクター養成に向けた研修の実施
- ・建設ディレクターネットワークの運営など



(一社)建設ディレクター協会によるオンライン講座

一般社団法人建設ディレクター協会

代表者:新井 恭子

住 所:京都市上京区室町通下長者町下る近衛町33

③ 人材育成制度の整備

建設業では、従業員の資格・免許の取得が受注範囲の拡大や受注量の増加につながる。

資格取得の推進をはじめとする、人材育成制度の整備は人材の定着・確保の面でも有効だ。人材育成の方針を定め、資格や能力に応じた待遇の向上などを明示することで、将来像がつかみやすくなり、離職防止や人材の獲得にもつながる。

対策①：人材育成、教育に関する方針策定、制度化

入職者の定着には「将来どんなスキルを身につけ、経験ができるのか」といったキャリアビジョンを描けることが重要である。一方で、経営者には「求められる人材像や、その達成時期」といった、人材育成方針の明確化が必要だ。

方針を定め、「習得してほしい技能」「必要な資格や免許」「経験・知識や年齢に応じた業務と給与水準」を明文化・制度化することで「将来像」の具体化が可能となる。

入職後の教育、育成については、現場の業務を行うために必須の資格や講習を優先するとともに、将来のステップアップにつながる資格取得を勧める。資格取得については、年齢や経験年数などが条件となる場合もあるため、計画的に行うことが重要だ。

人事制度は、等級・役職、賃金、評価などの仕組みを整理し明文化するものだ。これを整えることにより、入職者は将来の待遇（給与）を想定することができる。また、経営者は評価項目を明示することで従業員に求める姿を伝えることができる。

対策②：資格取得の支援

資格取得の支援策として、取得の目標時期を定めた学習計画づくり、資格取得費用の会社負担や奨励金・手当の支払い、勉強会の実施など、試験合格に向けたサポートなどが考えられる。

資格取得に関する金銭的な支援としては、受験料や教材、講習費用、交通費等の負担があげられる。資格取得後には、給与の引上げのほか、資格手当の継続的支給、一時金としての奨励金支給なども考えられる。

資格取得のための勉強会を業務時間内に行う事例もある。勉強会の講師は、経営者自らが務めたり、直近の資格取得者など先輩社員が行ったりすることが考えられる。教える側も改めて勉強する機会となり効果的だ。

〈株式会社新庄砕石工業所(山形県)の取組事例〉

当社では、建設人材の採用競争激化を受け、出身学部・学科にこだわらない採用を実施している。また、入社前後を通じた人材教育に積極的に取り組んでいる。

内定者に入社前から業界用語に慣れてもらうため、内定を出した段階で、施工管理技術検定に挑戦してもらっている。受験費用は自社で負担し、合格すれば入社時から資格手当を給与へ反映させている。

また、当社の立地地域には建設機器の資格を取得できる講習施設がないため、自社でトレーニングセンターを開設、資格取得者の増進を図っている。

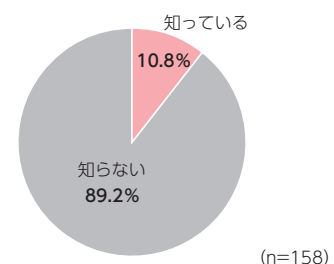


トレーニングセンター

④ 情報発信

建設業界はマイナスのイメージが強いといわれる。IRCが行った県内大学生(主に文系)向けのアンケートで、県内建設関連企業を知っているか尋ねたところ、「知っている」と回答したのは10.8%にすぎない(図表-8)。

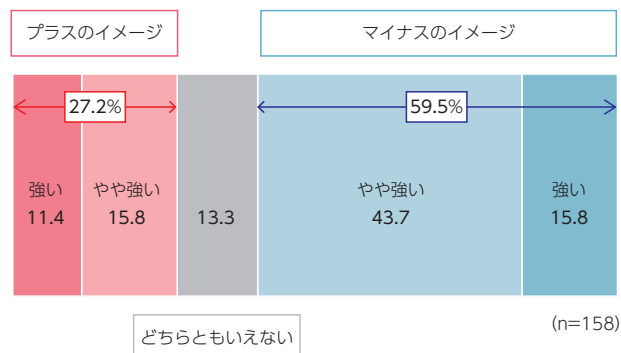
▶ [図表-8] 県内建設関連企業の認知度



資料:「大学生向けアンケート調査2023年5月」(IRC)

また、建設業の総合的な印象(プラスイメージ、マイナスイメージ)も「マイナスイメージ」が「強い」「やや強い」の合計で59.5%を占めた(図表-9)。

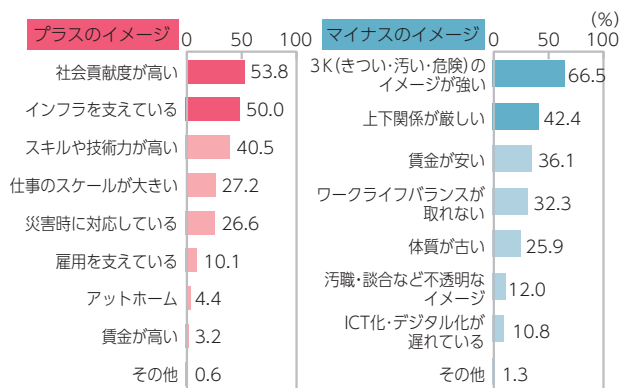
▶[図表-9]建設業の総合的なイメージ



資料:「大学生向けアンケート調査2023年5月」(IRC)

プラスのイメージとしては「社会貢献度が高い」「インフラを支えている」という意見が上位となった。一方、マイナスイメージでは「3K」「上下関係が厳しい」が続いている(図表-10)。

▶[図表-10]建設業のイメージ



資料:「大学生向けアンケート調査2023年5月」(IRC)

情報発信においては、何を・誰に・どのように伝えるかが重要だ。戦略なく情報発信しても届かない可能性が高い。自社として伝えたいことや若者が求める情報などを、届きやすい媒体を用いて発信することが求められる。

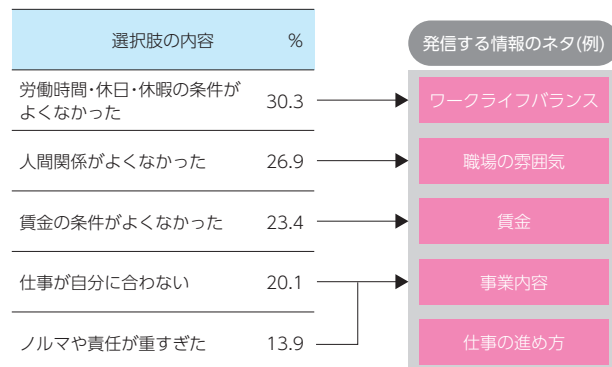
対策①: 若者等が知りたいコト(情報)の発信

情報発信にあたっては、発信する対象者(ターゲット)を定め、対象者が知りたいと思うコト(情報)を整理する必要がある。

「初めて勤務した会社を辞めた主な理由」を見る

と、「労働時間・休日・休暇の条件」「人間関係」「賃金の条件」などがあげられた(図表-11)。新3K(給与・休暇・希望)を意識した情報を整理し、発信することが必要だ。

▶[図表-11]初めて勤務した会社を辞めた主な理由(複数回答3つまで)



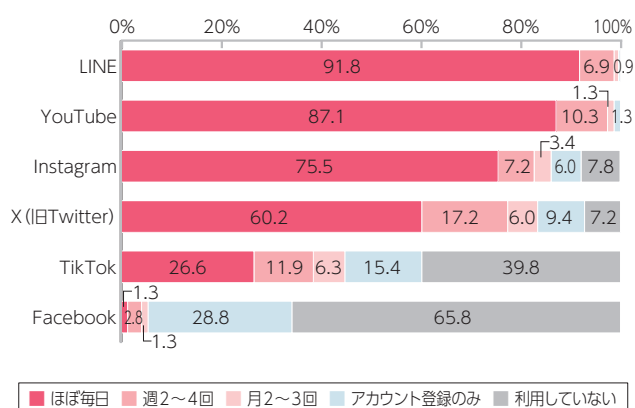
資料:厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」をもとにIRC作成

対策②: ターゲットに届く媒体での発信

情報をターゲットに届ける手段はさまざまだが、まずは自社ホームページの開設が必要だ。

また、SNSや動画投稿サイトなどの活用も同様に必要だろう。これらの媒体は、就職を検討する若年世代に届きやすいことがメリットだ(図表-12)。活用にあたっては、媒体のトレンドに留意するとともに、興味を惹く内容の継続的な発信が重要となる。就職活動を行っている学生の多くは採用動画を見ている。県内でもYouTubeやSNSを利用した情報発信をしている事業者もあり、視覚的かつ直接的に自社の魅力をアピールしている。

▶[図表-12]県内大学生のSNS利用状況(n=319)



資料:IRC「調査月報2022年8月号」

注:四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある

就職説明会や学校訪問など対面での採用活動でも情報発信は欠かせない。就職希望者への面接等は、双方向で直接やりとりできる非常に重要な機会となる。入職後の具体的なイメージを得てもらうために、待遇やキャリアビジョンを示すことが重要だ。

05 事業承継(後継者の確保)

建設業に限らず、事業承継は経営の大きな課題だ。事業承継は、承継先を誰に・どこにするかによって、方法が異なる。社内で承継する場合は「親族内承継」または「親族外承継」、社外へ承継する場合は「M&A」という方法が考えられる。ただし、事業承継は一足飛びにできるものではない。どの方法を採用する場合でも、後継者を誰にするかを決めるなど、早めに準備を始めることが重要だ。後継者育成には時間がかかる。後継者が見つからない、ということであれば、第三者に売却することも検討しなければならない。

一方で「建設業は事業者の数が多すぎる。過当競争に陥っている」「新しい労働基準法に適応できなければ、M&Aが促進される」といった声が聞かれた。ここではM&Aを通じた事業承継を中心に対策を紹介する。

対策:M&A(企業・事業の合併・買収)

近年、M&Aは規模を問わず、事業承継や経営の安定などの目的で取り組まれている。M&Aの手順として、「企業価値の確認」「経営基盤の確認」「資産等の確認」等のステップがあり、計画の策定検討にあたっては、外部の支援機関を活用することも考えられる。

M&Aには複数のメリットがある。例えば、被買収企業の経営者にとっては、幅広い選択肢から後継者を選べること、売却益が得られることがあげられる。一方で、希望条件の買収企業が見つからなかったり、見つかったとしても、新しい経営者に従業員や取引先が不安に感じたりする場合もある。

M&Aにあたっては「何から着手すべきか」が検討課題になることが多い。初期の段階では、税理士・公認会計士などの専門家、金融機関、公的機関

として、「愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター」などを活用して相談することを勧める。

建設業会計は、売上高や原価の計上に際して、工事完成基準と工事進行基準の適用を選択できるなど、特有の会計方法がある。買い手側(承継側)となる場合には、慎重な企業価値の評価が必要となる。また、事業譲渡を受け、建設業許可を承継する場合は、許可の種類(特定、一般の組合せ)や従業員の年齢構成を確認する必要がある。

【おわりに】

建設業の存在により、地域の交通網や公共施設、水道が整備され、地域経済が維持される。高度経済成長期に整備されたインフラは老朽化が進んでおり、今後20年で、これまで以上に維持管理・更新が必要となる。働き方改革が進まなければ、コストの超過や工期の遅延だけでなく、建造物の安全性や品質の確保も危うくなるかもしれない。これまで提示してきた経営課題への対策が、建設業者には必要だ。

2024年問題は建設業界に変革を促す、ひとつの契機となる。若者・女性・高齢者が活躍できるように労働環境改善が望まれる。就業者の新陳代謝が進み、持続的・発展的な未来を描けるような、良い意味での転換期となることを願う。

(亀井 康平)

えひめの建設業
魅力向上ガイドブック
は右の二次元コードか
らアクセス





ドラッカーの「マネジメントと人間社会」

株式会社伊予銀行 取締役監査等委員
国際通貨基金(IMF) 元日本代表理事
田中 琢二

経営者の方々が多く読まれているこのCompassでは今後、折に触れて経営論の大家ドラッカーさんの見方、考え方をご紹介していきたいと思います。

今回は1973年に書かれた大著、『マネジメント—課題、責任、実践』から「マネジメントと人間社会」を取り上げます。

まず、ズバリと「企業・組織は社会の質の向上を自らの本業と一致させていくことがマネジメントの仕事だ」とドラッカーさんは語ります。そして、さらに、一人ひとりの人間の自己実現と企業・組織の関係について触れ、各個人が所属している組織の中で、「個人の価値と願望を組織のエネルギーと成果に転換させるように振り向けていくこと」こそ、マネジメントの仕事だということです。

一人ひとりの従業員を組織のニーズに応じて効率よく働かせることがマネジメントの仕事と捉えがちですが、そうではなく、従業員一人ひとりのニーズ、願望、可能性に応えさせるためのものとしてのマネジメントが企業・組織を発展させる鍵となる時代がきていると強調しているのです。

そうだとすると、発展とは金銭的な資力ではなく人間力の問題であり、その人間力を組織のエネルギーと成果に転換させるように振り向けていくマネジメントがあってこそ発展があるというわけです。マネジメントは価値の転換を図る原動力であって、発展はその結果ということですね。

ドラッカーさんらしく、次のようにも述べています。「マネジメントは経済という定量化し得る

ものだけでなく、社会としての基本的な信条と価値に関わる問題に取り組むこと」であり、個人、コミュニティ、社会のために組織を役立たせること、これがマネジメントの課題であり役割だと自信をもって述べています。

これは組織に属する個人のことに限定するものではありません。仮に組織に属さない個人がマネジメントと無縁かという、そうではなく、小さな存在ではあるけれども、社会やコミュニティという大きな「組織」の中でいかに役立つのか、自らの価値を転換させるマネジメントを自らが行うという感覚を身につけていくことが大事だということになります。

ビジネススクールで学ぶような現代の経営論は、大変クリアな説明が多く論理体系も精緻になってきている一方で、ドラッカーさんが言っていることはなんとなく雲をつかむような感じでむずむずします。特にマネジメントが「人間社会」との兼ね合いで論じられるという大局観に最初は戸惑いを感じます。

ドラッカーさんの最初の本である『経済人の終わり』でナチズムの全体主義に対する批判に表されているように、信条や価値が歪んだ組織はいかにあらぬ方向に行き、社会を壊滅に導くのかということを身に染みて感じているからこそ、ドラッカーさんは、個人、コミュニティ、社会のために組織を役立たせるための価値の転換機能としてのマネジメントの必要性を訴えているのだと感じます。

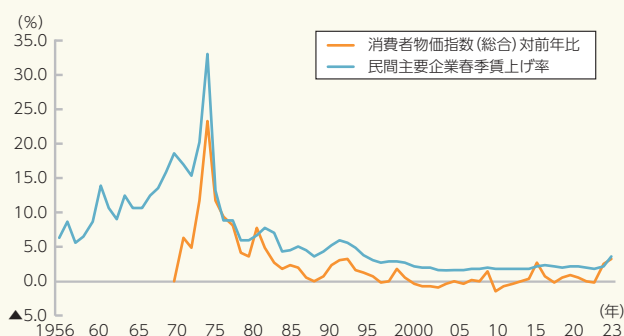
ドラッカーさんの著作がかくも長年愛されているのは、理論的大家というよりも、人間への洞察に基づいているからだだと思います。



賃金と物価の推移にみる日本のデフレ

～賃上げ率と消費者物価のデータから振り返る～

図表－１ 民間主要企業春季賃上げ率と消費者物価指数(総合)^(注)の推移



資料：総務省「消費者物価指数」をもとにIRC作成

(注)：消費者物価指数(総合)は1956年から1970年までは該当データなく1971年以降のデータ

日本の賃金水準を左右する春闘の歴史は、高度経済成長が始まった頃の1955年にまで遡る。それまで十分な交渉力を有していなかった労働組合が、産業別に団結することで交渉力を高め、毎年春に同時に賃上げを要求することから始まった。

賃上げ率の推移をみると、1973年の第一次石油危機を境に企業収益の悪化や新興諸国との競争激化を背景とした人件費削減圧力などから、バブル期を例外として低水準での推移が続く(図表－１ 青色折線)。一方、消費者物価指数(総合)も、第一次石油危機前後で一時的に急騰した後は低下傾向をたどり、特にバブル崩壊後の90年代後半以降は1%台から▲1%台で推移しており、デフレ状態となった(図表－１ 橙色折線)。

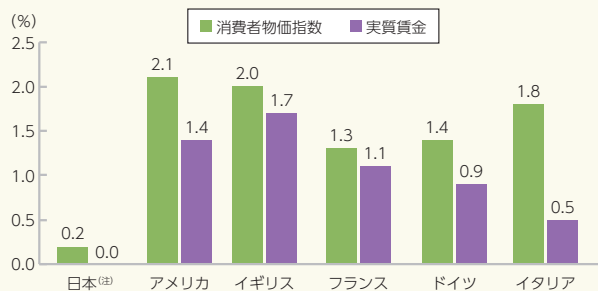
この間、欧米主要国の賃金と物価は上昇している。消費者物価指数と実質賃金について、1995年から2020年までの平均伸び率を主要国と比較すると、コロナ禍からの回復時期や統計基準の違いはあるものの、日本の低位ぶりは際立っている(図表－2)。特に実質賃金は、多くの欧米主要国が1%前後から1%台後半の伸びであるのに対し、日本はゼロ%と全く伸びていない。

日本の賃金と物価の停滞により、経済成長にも差がみられる。日本の95年と2020年の実質GDPは、金額ベースでは主要国中第2位を維持するが、同期間の平均伸び率では、アメリカの3分の1以下、英独仏の半分程度に止まっている(図表－3)。

経済成長のためには、賃金と物価がともに緩やかに上昇することが必要である。物価上昇が始まって約2年が経過するが、ようやく賃上げも本格化し始め、デフレを脱する兆しが見えてきた。前年度から続く賃上げ機運を持続させ、賃金と物価の好循環が実現することが期待される。

(菅 正也)

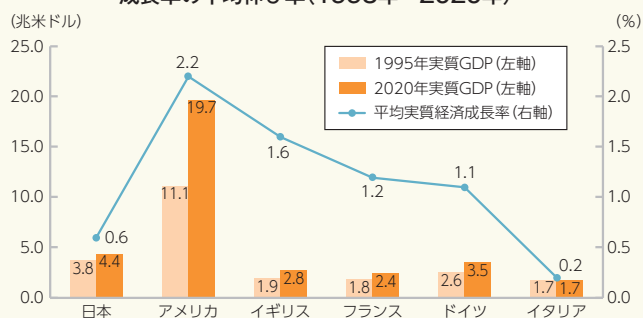
図表－２ 欧米主要国における消費者物価指数と実質賃金の平均伸び率の比較(1995年～2020年)



資料：厚生労働省HP「第2回社会保障審議会年金部会(経済指標の国際比較)」をもとにIRC作成

(注)：日本の実質賃金の平均伸び率はゼロのため表示なし

図表－３ 欧米主要国における実質GDP(1995年/2020年)^(注)と成長率の平均伸び率(1995年～2020年)



資料：厚生労働省HP「第2回社会保障審議会年金部会(経済指標の国際比較)」、「国連データ」をもとにIRC作成

(注)：米ドル表示、2015年基準

社員に寄り添い、地域を支える

有限会社合田運送 代表取締役社長 / 宮河 力 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)



有限会社合田運送は、“愛媛のモノを愛媛のヒトで大切に届ける”をモットーとした運送会社である。1968年に祖父の力氏^{つとむ}が故郷の八幡浜市合田で事業を開始した。本人と祖父の名前が同じなのは、父の稔氏曰く、「昔は親の名前を子どもにつける風習があった」そうだ。

同社は南予で一番の冷凍車の保有台数を誇り、関東を中心に全国へ冷蔵・冷凍品や青果物、加工木材を輸送している。協力会社も多く、年間通してさまざまなものを運べる安定した輸送力が高く評価されている。

力氏は「今は2024年問題への対応に注力している」と言う。運行計画を見直して一部区間でフェリー利用を組み入れ、リードタイムの延長や運賃交渉にも力氏自ら精力的に取り組んでいる。前職での営業経験を生かして粘り強く交渉し、状況は少しずつ改善しているそうだ。「今後も荷主さまをはじめ関係先とはこまめにコミュニケーションをとり、課題に立ち向かっていきたい」と話す。

力氏が社長になってから取り組んだことが3つある。まずは年3回実施する社員との個人面談だ。今後の経営方針や各人への期待を伝え、一人ひとりの考えや意見を聴く場を設けている。2つ目は、採用方法の変更がある。縁故頼みの採用を改め、人材を広く募集するために求人を意識したホームページを作成した。求人情報には募集条件や業務内容を細かく記載し、同社でのやりがいや苦労などをイメージしやすく工夫したところ応募が増え、ドライバーの採用増加につながっている。最後は、ドライバーの給与体系の変更である。今年5月から歩合給制を歩合給と固定給の半々の形に変え、社員が休んでも安定した給与が得られるようにした。

「皆が『ここで働いて良かった』と思える会社になりたい」と、力氏。ドライバーの経験はないが、社員の気持ちを知りたいと大型免許を取得した。今後も社員に寄り添いながら、地域の物流を支えていかれることだろう。

(川尻 麻美)

☑ PERSONAL QUESTION

宮河 力 (みやがわ つとむ) 1982年10月生まれ

モットー 「己の欲せざる所は人に施す勿れ」
相手の立場に立って考え、行動することを最も大切に考えている。

趣味 筋トレ、ゴルフ。
どちらも長く続けているが、特にゴルフはここ1～2年でプレーする頻度が増えた。

感銘を受けた言葉 「俺は仕事に命をかけている」
前社長である父の言葉。
子どもの頃から父の背中を見ていたからこそ、よく分かる。この言葉が会社を継ぐきっかけとなった。

【会社概要】

〒795-0046
大洲市春賀甲584-6
TEL / 0893-26-0881
資本金 / 1,500万円
従業員 / 33名



花と笑顔があふれる空間をつくる

二宮美桃園 代表 / 二宮 裕介 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)

二宮美桃園は、八幡浜で約70年続く花屋である。祖父の伊善氏は元々営んでいた事業の関係で生産者と縁があり、「好きな花を扱う仕事をしたい」と1951年に開業した。

大阪や愛媛の花き市場や県内各地の生産者から仕入れ、なかなかお目にかかれない珍しい品種も扱っており、県内屈指の品ぞろえを誇る。ご自宅用から冠婚葬祭までさまざまなシーンを彩り、「まちのお花屋さん」として親しまれている。

裕介氏は代表となってからさまざまな取り組みを行ってきた。うまくいかないこともあったが、今年1月には、新たなチャレンジとして店舗を移転し、カフェを併設した。新店舗の1階と2階にカフェスペースを設け、花束ができあがるのを待つ間、コーヒーやスイーツを楽しむことができる。裕介氏は「最近はSNSをきっかけにカフェのみの利用で訪れる市外の方もいる。これまで花を買ったことがない人でも興味をもつ機会となれば」と言う。

時流に沿った取り組みもある。天井にWEBカメラを設置し、お客さまが来店しなくてもオンラインで店頭の花を見て購入できるようになった。また、生ごみ処理機を導入して茎や葉などを堆肥にして自社のガーデニング事業に活用している。将来的には農家への販売も見据えているという。

今後は、カフェスペースでのワークショップ開催や県外企業のポップアップストア*の出店、カフェの間貸しなどを考えている。「さまざまな人が集まり、花や空間を楽しむ場にしたい。にぎわいを生み出す地域のハブとなつて、八幡浜の活性化につなげたい」と、裕介氏。

実は、10代の頃、進路として料理人になるか花屋を継ぐか迷っていたという。結局花屋を選んだが、料理人からカフェ経営と少し形を変えて、夢を両方かなえた裕介氏。今後も試行錯誤を重ねながら一步步つ前へ進み、地域のにぎわいを生み出す中心的役割を果たしていかれることだろう。

(川尻 麻美)

*数日～数週間程度の、比較的短い期間で開設される店舗のこと



☑ PERSONAL QUESTION

二宮 裕介 (にのみや ゆうすけ) 1993年10月生まれ

モットー

好奇心を持ち、格物窮理の如。
格物窮理とは、物事の道理をきわめて、そこに一貫する原理を見いだすこと。ただ見いだすだけでなく、それを周りに説明できるようにしている。

最近ハマっているもの

ゴルフ。
小さい頃から野球をしていたため、ボールをとばすことが好き。

夢

海外進出。
学生時代に留学経験があり、各国に友人がいる。友人たちと互いの国にある良いものを交換して商売できたらおもしろい。

【会社概要】

〒796-0085
八幡浜市天神通り2丁目1475-1
TEL / 0894-24-5885
従業員 / 3名



THAI LAND

タイだより

タイのEV市場

はじめに

ASEAN最大の自動車生産国として知られているタイですが、最近ではタイ政府のEV(電気自動車)産業振興政策により、EV工場の建設計画が相次いでいます。EV購入の補助金などによって、バンコクや近郊都市でも年々EVを見かける頻度が増えています。今回はタイのEV市場の最新動向をお届けします。

1 政府によるEV推進策

タイはASEAN地域のEV生産拠点となるべく、2030年までに国内自動車総販売台数に占めるEVの割合を30%に引き上げることを目指しています。2022年2月にタイ国家EV政策委員会が提出したEV産業奨励策が閣議決定され、政府がEV普及に本腰を入れ始めました。奨励策は、政府と覚書を交わしたメーカーやディーラーなどへの税優遇や補助金がメインとなっています。さらに昨年12月にはEV産業の継続的な成長やEV生産への投資を促進するため、4年間(2024年～2027年)にわたるEV推進第2弾(EV3.5)の支援措置が閣議決定されました。

各種支援策を受ける条件として、メーカーにはタイ国内でのEV生産が義務付けられています。具体的には、2026年までに国内でEV生産を開始する

場合は、当該補助金を受けて輸入したEV完成車の台数の2倍以上、2027年に生産を始める場合は3倍以上のEV国内生産が義務づけられています。

2 EV普及状況

こうした政府の働きかけもあり、タイ国内の2023年のEVの累計新規登録台数(JETROの集計データ)は、バッテリー式電気自動車(BEV)が前年同期比4.8倍の10万219台、ハイブリッド電気自動車(HEV)は32.8%増の8万5,069台、プラグインハイブリッド電気自動車(PHEV)は3.3%増の1万1,703台となっており、EVの普及率は10%を超えています。

2023年のBEV(乗用車)の累計新規登録台数を



タイの自動車展示会EVブース(2023年3月)

メーカー別にみると、1位がBYD(中国)でシェア40.2%、2位がNETAオート(中国)で同16.8%、3位がSAICモーター・CP(上海汽車とタイ大手財閥の合弁企業)で同16.7%、4位がテスラで同10.8%となっています。中国系メーカー3社で約74%のシェアを占めています。

現在は、国内販売のほとんどが完成車の輸入販売となっており、BYDのドルフィンやAtto 3などの車種が高い人気を誇っています。中国メーカーにとってタイのEV市場は中国国内に次ぐ一大市場となっており、今年に入っても中国勢の販売攻勢には衰えが見えず、EVブームに陰りが始まっている欧米とのコントラストが鮮明になりつつあります。

これまでタイの自動車市場をほぼ独占してきた日系メーカーは、EV市場での中国勢の攻勢に対抗すべくEV分野での大型投資を計画しています。昨年末タイ政府は、トヨタ・ホンダ・いすゞ・三菱の4社が、タイでEV分野に今後5年で計1,500億バーツ(約6,200億円)の投資を計画していることを発表しました。

3 EV充電インフラの整備状況

タイではEVの普及と並行して充電インフラの整備も加速しており、10ブランド超の充電ステーションが乱立しています。充電ステーションは、昨年夏時点ではタイ国内全体で1,400か所以上あり、充電器の設置総数は4,600台以上に上るとされています。

しかし、充電インフラ整備はEVの普及スピードに追いついておらず、政府の支援策が不可欠となっています。エネルギー省エネルギー政策計画事務局(EPPO)は、急速充電器を備えたステーションの増設目標を明らかにしており、充電ステーション事業を行う事業者への法人税免除や機



大学構内の充電ステーション(2024年2月)

械輸入の関税免除などを行っています。ただ、実態としてはバンコクや近郊都市ではステーションの設置が進んでいますが、地方では普及していません。EVを購入しても充電ができない、修理やメンテナンスができないなど課題は多いといえます。将来的にも地方まで完全にEVが普及するのは難しいのではないかと、といった見方をするタイ現地企業もあります。

4 EV業界の動向

2024年以降は、中国の各自動車メーカーを中心にEV工場が稼働予定ですが、サプライヤーを中国企業で固めてしまい日系企業の参入余地が無いとの声も聞きます。日系商社に勤務する知人によると、中国EVメーカーがメインの部品ではなく、梱包資材や備品などの引き合いを頻繁に行ってくる、といった声もあり、日系企業にとって新しい商機になるのか既存事業への脅威になるのか注目度が高まっています。

一方、ディーラー側では、BYDなどの中国勢の進出と好調な販売を目の当たりにして、EVに商機を見た日系ディーラーが中国勢に続々とくられ替えるケースが相次いでいます。

好調に見える中国製EVですが、納車遅れや故障時の修理などのアフターサービスの不備に対して不満の声が上がり、ネット上で話題になっています。また、高額なバッテリーの交換費用や車両保険料が購入の障壁になるなど、課題も少なくありません。今後の中国の景気動向がタイのEV市場に与える影響にも注視していく必要があります。

おわりに

ここ数年のEV車の台頭によって大きく変わり始めたタイの自動車業界ですが、その変化のスピードはさらに加速していくことが予想されます。既存EV分野では後発となっている日系メーカーですが、中長期的に見ると、日系メーカーのEV展開が本格化した場合、タイの市場は再び大きく変化するのではないかと思います。

私がタイに赴任して丸3年が経ち、振り返ると大きな変化を目の当たりにした3年間だったと感じます。引き続きタイムリーな現地情報をお届け出来るように努めていきます。

(尾崎 政洋)

Innovationが 地域を拓く



～ Start Up企業からのメッセージ ～

スタートアップ企業を取り上げるコーナー「Start Up 企業からのメッセージ」。

このコーナーでは、スタートアップ企業として市場からも注目される存在となっている企業について、社会課題に対する気づき、それを創業につなげるきっかけや熱意、そして今後の夢、地域社会への思いなどをご紹介します。

本コーナーで紹介する企業は、
いよぎんキャピタル株式会社が投資しています

メロディ・インターナショナル株式会社(香川県)

世界中のお母さんに、安心・安全な出産を！

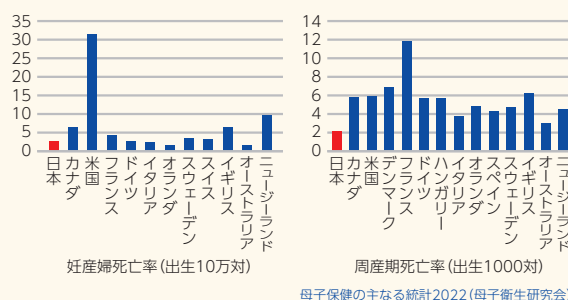
1. 日本の高度な周産期医療を世界へ

メロディ・インターナショナル株式会社は、香川大学発のスタートアップ企業である。

日本の高度な周産期医療を世界に届けることで1人でも多くの赤ちゃんの命を救うことを目指している。

周産期とは妊娠22週から生後満7日未満までの期間を指す。周産期医療は、この期間の母体、胎児、新生児を総合的に取り扱う医療である。周産期医療を評価する数値として妊産婦死亡率、周産期死亡率があり、日本はこの2つの数値が特に優れており、赤ちゃんが世界一安全に生まれる国として認知されている。

妊産婦死亡率と周産期死亡率の国別比較



2. 産科医不足

尾形社長は、京都大学大学院で原子核工学を専攻後、香川県に移住し、IT企業で電子カルテのシステム開発に携わった。産婦人科において電子カルテが普及しない状況を打破しようと周産期医療に特化した電子カルテ企業(株式会社ミトラ)を2002年に設立した。

日本では晩婚化や不妊治療の普及などにより、ハイリスクといわれる35歳以上の高齢出産の割合が30%近くに達している。一方、少子化の影響で分娩に対応できる産科施設数は2006年から2015年の10年間で20%近くも減少している。高齢出産はより細やかなケアやモニタリングが必要となるが、産科医不足は島しょ部や過疎地を中心に深刻な問題となりつつある。

尾形社長は、多くの産科医と話をする中で、産科医の少ない地域においても安心して出産できる仕組みを作りたいとの思いが強まり、2015年に当社を設立した。周産期医療においてICTを活用した遠隔医療の実現により、全ての妊婦が質の高い医療を平等に受けることができる世の中にしたいと日々奮闘している。

3. モバイル型「分娩監視装置iCTG」の開発

日本の妊産婦死亡率、周産期死亡率の低さを支えるのは、母子健康手帳を含めた妊婦健診体制と分娩監視装置の普及の影響が大きい。分娩監視装置とは、胎児の心拍数と妊婦の陣痛を計測し、分娩の状態を管理できる装置である。

当社は、従来の分娩監視装置を超小型・無線化したモバイル型「分娩監視装置iCTG」と周産期遠隔医療プラットフォーム「Melody i」を開発し、両者を組み合わせた妊婦の遠隔診療の仕組みを提供している。



当社のモバイル型「分娩監視装置iCTG」

モバイル型「分娩監視装置iCTG」は、ハート形の2つのセンサーで構成される。ピンクのセンサーは、妊婦の体内の胎児の心拍を測定するもので妊婦の下腹部に装着する。ブルーのセンサーは妊婦の陣痛の間隔・強度を測定するもので妊婦の上腹部に装着する。計測データはリアルタイムでシステムに送信され、医師は離れた場所においても計測結果をモニタリングできる。

「分娩監視装置iCTG」は、島しょ部や過疎地といった通院に時間がかかる地域において、妊婦の身体的・精神的負担を軽減させることができる。病院に設置したり緊急車両に搭載したりすることで頻回の検査が必要なリスク妊婦のモニタリングも可能となる。

また、「分娩監視装置iCTG」は内臓バッテリーで稼働することから、災害時の利用や電源供給が不安定な発展途上国への導入促進も期待される。2022年7月には日本製のスマート医療機器として初めてWHO(世界保健機関)の推奨機器に選定された。

4. 日本から世界へ

各都道府県では、産科医不足に対応するため周産期医療の地域連携システム(妊婦を地

域で見守るというコンセプト)の検討が進んでいる。しかし、周産期医療に係わるデータはこれまで病院ごとに紙(アナログな手段)で管理され、病院間のデータ連携が難しい状態となっていた。当社のシステムが普及すれば、周産期医療に係わるデータが病院間で連携され、ハイリスク妊娠の際には、適切なタイミングで妊婦を地域の中核病院へ搬送するなどの処置が可能となる。

今年1月の能登半島地震で石川県の病院も大きな被害を受けた。2023年10月に当社サービスを導入していた七尾市の恵寿総合病院では産科病棟が被災したものの、翌日から手術室を臨時の分娩室として利用し、分娩が可能となった。電源供給が不可能な災害時においても妊婦モニタリングが正常に稼働した事例と言える。

日本国内での普及と同時に海外展開にも力を入れている。産科医が国内に15人しかいないブータンにおいて、保健省と協働し国土全体をカバーする周産期医療のネットワークを構築中である。



iCTGの引渡式(ブータン)

同様の取り組みを東南アジアや中東、アフリカにおいても進め、妊婦が安心して出産できる環境整備を進めていく予定である。

(文責:いよぎんキャピタル株式会社)

profile

メロディ・インターナショナル株式会社



代表取締役 / 尾形 優子 氏

【会社所在地】

〒761-0301

高松市林町2217-44

ネクスト香川304

【税務編】

定額減税の概要

和泉会計事務所 税理士 和泉 真紀夫



Q. 令和6年度(2024年度)の税制改正大綱で、定額による所得税の特別控除(以下、定額減税)があると聞きました。定額減税について教えてください。

A. 令和6年度税制改正法案が成立すると、今年6月から定額減税が実施されます。実務対応として、給与(賞与)支払い時に源泉徴収税額から定額減税を控除する事務や、年末調整時に調整事務が発生しますので注意が必要です。

1. 定額減税の対象

2024年の所得税について、定額減税の適用を受けることができる対象者は、2024年分所得税の納税者である居住者で、所得税に係る合計所得金額が1,805万円以下の人(給与のみの場合、給与収入が2,000万円以下の人)です。

2. 定額減税額

定額減税額は、次の金額の合計額です。ただし、合計額がその人の所得税額を超える場合には、その所得税額が限度となります。

- (1) 本人(居住者に限る)・・・30,000円
- (2) 同一生計配偶者または扶養親族(いずれも居住者に限る)・・・1人につき30,000円

3. 定額減税の実施方法

特別控除は、所得の種類によって実施方法が異なります。ここでは給与所得者について説明します。

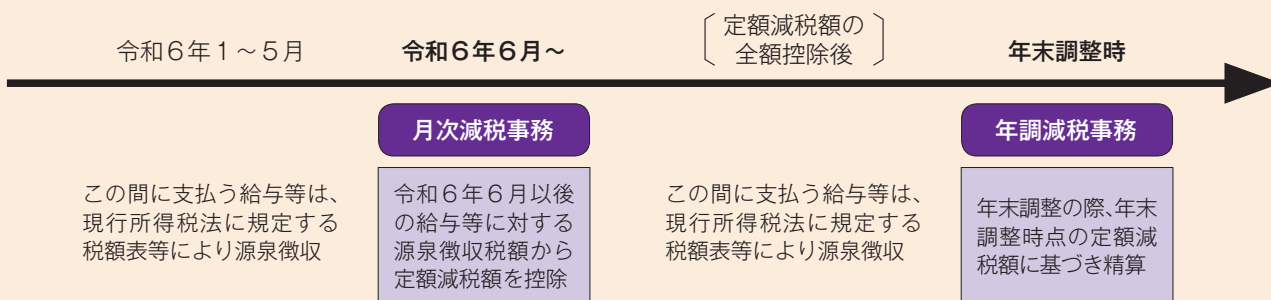
給与所得者に対する定額減税は、扶養控除等申告書を提出している給与所得者(いわゆる甲欄適用者)に対し、その給与の支払者のもとで、その給与等を支払う際に、源泉徴収税額から定額減税額を控除する方法で行われます。

給与の支払者は、

- ① 令和6年6月1日以後に支払う給与等(賞与を含みます。以下同じ。)に対する源泉徴収税額からその時点の定額減税額を控除する事務(以下「月次減税事務」といいます。)
- ② 年末調整の際、年末調整時点の定額減税額に基づき精算を行う事務(以下「年調減税事務」といいます。)の2つの事務を行うことになります。(下図参照。)

なお、令和6年6月2日以後に入社した人には、月次減税は実施されません。この場合、年末調整や確定申告で定額減税が適用されます。また、合計所得金額が1,805万円を超え、定額減税の対象外と見込まれる人にも、月次減税が実施されます。実際に定額減税の対象にならない場合は、確定申告や年末調整で精算します。

※本件は現時点の情報をもとに作成しています。今後の最新情報は、国税庁ホームページに随時掲載されますのでご確認ください。



国税庁HP(給与等の源泉徴収事務に係る令和6年分所得税の定額減税のしかた)より抜粋

【労務編】

年収の壁・支援強化パッケージ「106万円の壁」について

社会労務士法人 人的資源研究所

特定社会保険労務士・人事コンサルタント 平尾 由紀



Q. 年収の壁を意識せずに働くことができる「106万円の壁支援」とはなんのでしょうか。人手不足の解消につながるのでしょうか。

A. 政府は、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働けるよう、昨年9月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を打ち出しました。事業主が労働者の保険料負担分を手当として別途支給できる社会保険適用促進手当などが設けられました。短時間労働者に年収106万円を超えて働いてもらうことで、人手不足の解消につなげようとしています。

1. 106万円の壁とは

厚生年金被保険者数が101人以上の企業に勤める短時間労働者は、以下の4つの条件を満たした場合、自らが社会保険に加入しなければなりません(2024年10月以降は51人以上の企業も対象)。

対象 従業員数51人～500人の勤め先が対象です。 (51人以上の勤め先は2024年10月から対象です。)	
以下の全てにチェックが入った方が対象です。	
☒ 週の所定労働時間が20時間以上	☒ 所定内賃金が月額8.8万円以上 ※基本給及び諸手当を指します。ただし、残業代・賞与等は含みません。
☒ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある	☒ 学生ではない ※休学中や夜間学生は加入対象となります。

※すでに、2016年10月から従業員501人以上、2022年10月から従業員101人以上の勤め先で働くパート・アルバイトの方は社会保険の加入対象となっています。

出典：厚生労働省 社会保険適用拡大サイト「社会保険適用拡大ガイドブック」

月額88,000円×12ヵ月で年収は約106万円。これを超えると手取りが減るという意味合いから「106万円の壁」と呼ばれています。

2. 社会保険適用促進手当とは

政府は、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働けるよう、昨年9月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を打ち出しました。そこで「年収の壁」に対する当面の対応策のひとつとして設けられたのが、社会保険適用促進手当です。事業主が社会保険に加入した労働者の保険料負担分を手当として別途支給することで、労働者は手取り収入の減少を考慮せずに働けます。支給した手当は、最大2年間、本人負担分の保険料相当額を上限として保険料の算定基礎から外れます。

例えば、標準報酬月額が88,000円の労働者の保険料本人負担分は年15.9万円(全国平均)です。社会保険適用促進

手当として同額を支給した場合、この金額は社会保険料の算定に反映されないということです。

3. 社会保険適用時処遇改善コース

(1) 手当等支給メニュー

社会保険適用促進手当を支給した中小企業に対して6ヵ月毎に1人当たり10万円の助成金が支給されます。年間で20万円なので、前述の手当負担分より多く助成されますが、事前に計画書を提出せねばならないなど条件がいろいろあります。

(2) 労働時間延長メニュー

所定労働時間を延長させ、社会保険を適用させた事業主に対しても以下の助成があります。

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	—		
②	3時間以上 4時間未満	5%以上		
③	2時間以上 3時間未満	10%以上		
④	1時間以上 2時間未満	15%以上		
		+	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)

4. キャリアアップ助成金正社員化コースの拡充

従来、非正規雇用者を正社員へ登用した場合、1人につき57万円の助成金が支給されていましたが、2023年11月29日以降の正社員化に対しては1人につき80万円が支給されるようになりました。

5. まとめ

人手不足が深刻な昨今、もっと働きたい短時間労働者を支援していきたいものです。是非ご検討ください。

緩やかに持ち直しているが、物価上昇に伴う個人消費への影響が懸念される

～県内企業の2023年度の売上高・経常利益は、増収・減益見込み～

概況

【内閣府月例経済報告：2月】

- 景気はこのところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している
- 先行きも緩やかな回復が続くことが期待されるが、世界的な金融引き締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが日本の景気を下押しするリスクとなっている
- 物価上昇や令和6年能登半島地震の経済に与える影響などにも注意する必要がある

【県内経済の状況】

- 愛媛県内も緩やかに持ち直している
- 先行きについては、物価上昇が個人消費に水を差す可能性があり、注意する必要がある

【県内の直近の経済指標】

- 鉱工業生産指数(季節調整値・12月)は前月比11.3%低下と、6ヵ月ぶりに前月を下回る
- 公共工事請負金額(2月)は前年同月比5.3%増と、2ヵ月ぶりに前年を上回る
- 住宅着工戸数(1月)は前年同月比42.4%減と、2ヵ月連続で前年を下回る
- 有効求人倍率(季節調整値・1月)は前月比0.01ポイント上昇の1.34倍と2ヵ月ぶりに上昇
- 百貨店・スーパーの販売額(1月)は前年同月比0.6%増と2ヵ月ぶりに前年を上回る
- 新車乗用車販売台数(軽自動車含む・1月)は前年同月比12.8%減と17ヵ月ぶりに前年を下回る

【内閣府・財務省の法人企業景気予測 1～3月期(愛媛県)】

- 2023年度の売上高について、全産業では前年度比3.2%(製造業：同3.2%、非製造業：同3.4%)の増収見込み
- 2023年度の経常利益について、原材料価格の高騰等に伴うコスト負担増により、全産業では前年度比20.6%(製造業：同23.7%、非製造業：同6.9%)の減益見込み

生産

指数は6ヵ月ぶりに前月を下回る 全国では自動車や汎用・業務用機械が低下

【総括コメント】

- 速報値で91.6(季節調整値、2015年=100)と前月比11.3%低下し、6ヵ月ぶりに前月を下回る
- 鉱工業生産指数の推移は、2023年7月から上昇傾向にあったものの、12月は低下に転じた

【県内主要業種の動向：12月】

主な上昇品目

- 「輸送機械」(同+20.9%)：鋼船の生産増加
- 「食料品」(同+3.5%)：たれ類の生産増加

主な低下品目

- 「汎用・生産用機械」(前月比▲38.9%)：半導体製造装置の生産減少
- 「非鉄金属」(同▲9.0%)：ニッケル地金の生産減少

【全国の動向：1月】

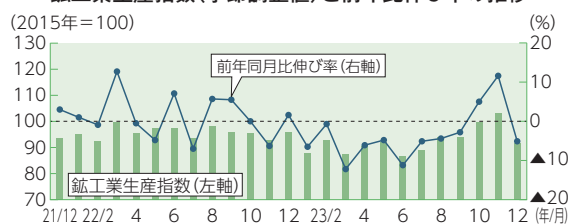
- 97.6(季節調整値、2020年=100)と前月比7.5%低下し、2ヵ月ぶりに前月を下回る
- 「自動車」(同▲17.8%)や「汎用・業務用機械」(同▲12.6%)が寄与
- 「自動車」は品質不正による工場稼働停止等の影響で低下
- 基調判断は、「一進一退ながら弱含み」に引き下げ

主要7業種の鉱工業生産指数(12月)

	季節調整値		原指数	
	指数	前月比(%)	指数	前年同月比(%)
非鉄金属	79.7	▲9.0	80.3	▲14.1
汎用・生産用機械	144.4	▲38.9	144.4	▲14.7
電気機械	62.1	▲6.8	58.5	▲32.1
輸送機械	107.6	+20.9	99.3	+81.2
化学	73.4	▲6.5	78.7	▲10.1
パルプ・紙・紙加工品	83.8	▲0.8	85.6	▲8.3
食料品	91.9	+3.5	98.3	▲11.7
全 体	91.6	▲11.3	93.0	▲5.1

(注)速報値

鉱工業生産指数(季節調整値)と前年比伸び率の推移



資料：愛媛県企画振興部政策企画局企画統計課

公共工事

2月の請負金額は前年比5.3%増 2ヵ月ぶりに前年を上回る

【総括コメント】

- 2月の愛媛県内における公共工事の請負金額は5.3%増の140億36百万円で、2ヵ月ぶりに前年を上回った
- 年度前半は前年度を下回っていたものの、年度後半からは前年度並み

【発注者別の請負金額】

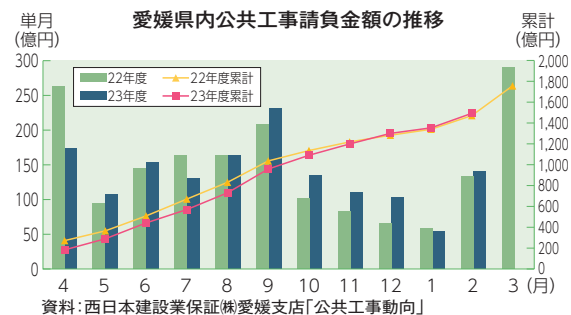
- 前年から増加 ●「国」(同+6.1%)
●「市町」(同+38.2%)
- 前年から低下 ●「独立行政法人等」(同▲89.8%)
●「県」(同▲6.0%)

【トピック】

愛媛県の2024年度一般会計予算案のうち、普通建設事業費は、前年度比+4.6%の862億円となった。重点施策の1つとして「防災・減災対策」を掲げており、西日本豪雨からの復興や能登半島地震を受けて南海トラフ地震への備えを進めることとしている。

県内の公共工事請負金額(2月)

発注者	24年2月	
	請負金額(百万円)	前年同月比(%)
国	4,871	+6.1
独立行政法人等	14	▲89.8
県	5,540	▲6.0
市町	2,923	+38.2
その他	686	+16.4
合 計	14,036	+5.3



住宅着工

1月の着工戸数は前年比42.4%減 2ヵ月連続で前年を下回る

【総括コメント】

- 1月の愛媛県内における住宅着工戸数は236戸で、前年同月比42.4%減と2ヵ月連続で前年を下回った

【内訳別(県内)】

- 前年から増加 ●なし
- 前年から低下 ●「持家」(同▲45.5%)
●「貸家」(同▲42.1%)
●「分譲住宅」(同▲24.4%)

【全国の動向: 1月】

- 住宅着工戸数は58,849戸で、前年同月比7.5%減と8ヵ月連続で前年を下回った

【内訳別(全国)】

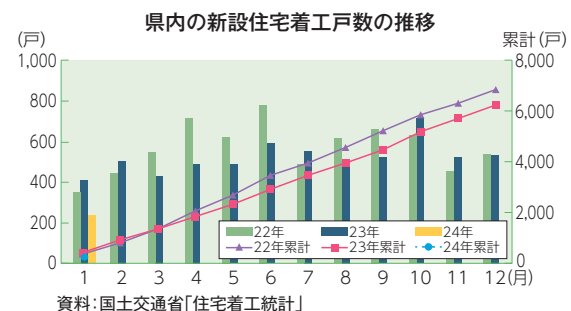
- 前年から増加 ●「貸家」(同+2.7%)
- 前年から低下 ●「持家」(同▲11.0%)
●「分譲住宅」(同▲16.1%)

【トピック】

改正建築物省エネ法が2025年4月に全面施行され、原則全ての新築住宅・非住宅に省エネ基準適合が義務付けられる。省エネ基準とは、省エネ性能の確保のために必要な建築物の構造及び設備に関する基準である。太陽光発電やLED照明、高効率給湯器の導入が省エネ性能向上のための取組例として挙げられている。

新設住宅着工戸数(1月)

	着工戸数(戸)	前年同月比(%)
持家	157	▲45.5
貸家	44	▲42.1
給与住宅	1	±0.0
分譲住宅	34	▲24.4
分譲マンション	0	±0.0
分譲一戸建	34	▲24.4
合 計	236	▲42.4



雇用

有効求人倍率は1.34倍 2ヵ月ぶりに前月を上回る

【総括コメント】

- 1月の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0.01ポイント上昇の1.34倍と2ヵ月ぶりに上昇
- 求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっている

【主要産業別の新規求人数：1月】

主な上昇業種

- 「サービス業」(同+16.5%)：人材確保の難しさから労働者派遣を活用する動き
- 「宿泊業、飲食サービス業」(同+12.8%)：ホテルの新設オープン求人、飲食フランチャイズの求人

主な低下業種

- 「製造業」(同▲6.9%)：食料品製造業等の求人がやや減少したこと及び求人を出すタイミング
- 「卸売業、小売業」(同▲6.6%)：前年同月の大口求人の反動

【トピック】

県内全体としては人手不足基調が強いものの、中小零細企業の人員削減や廃業などにより、事業主都合離職者は、2023年12月が+16.9%、2024年1月が+23.0%と2ヵ月連続で増加している。

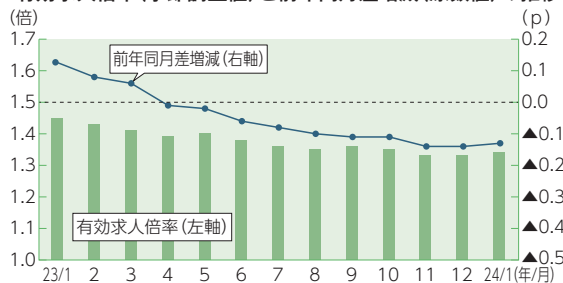
県内の雇用情勢(1月)

(単位：人、%)

	実績	前月比(差)	前年同月比
新規求職者数	4,623	+47.0	▲1.7
月間有効求職者数	21,068	+2.7	+1.6
新規求人数	11,548	+17.0	▲2.9
月間有効求人数	30,805	+2.1	▲6.3
有効求人倍率(季節調整値)	1.34	+0.01	▲0.13

	県計	東予	中予	南予
有効求人倍率(原数値)	1.46倍	1.60倍	1.34倍	1.69倍
※()内は前年同月差	(▲0.13p)	(▲0.08p)	(▲0.17p)	(▲0.01p)

有効求人倍率(季節調整値)と前年同月差増減(原数値)の推移



物価

総合指数(前年同月比+3.1%)、 生鮮食品を除く指数(同+3.1%)ともに24ヵ月連続のプラス

【総括コメント】

- 1月の松山市の消費者物価指数(2020年=100)は、総合指数が106.7と前年同月比3.1%上昇、生鮮食品を除く指数も106.0と同3.1%上昇
- 2年にわたり物価が上昇し続けている

【費目別(松山市)】

前年から増加

- 「家具・家事用品」(同+9.0%)：タオル等の幅広い品目の価格上昇
- 「被服及び履物」(同+8.2%)：コート等の衣料品の価格上昇

前年から低下

- 「光熱・水道」(前年同月比▲4.2%)：政府による電気・ガス料金の負担軽減策

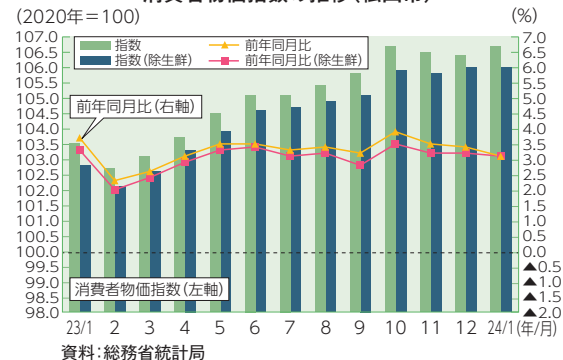
【全国の動向：12月】

- 12月の消費者物価指数(生鮮食品を除く)は106.4で、前年同月比2.0%上昇
- 28ヵ月連続で物価が上昇している

費目別の消費者物価指数の動向(1月・前年同月比増減率)

上昇	家具・家事用品(+9.0%) 被服及び履物(+8.2%) 食料(+5.5%) 教養娯楽(+4.4%) 交通・通信(+3.9%)	保健医療(+2.6%) 諸雑費(+2.1%) 住居(+0.3%) 教育(+0.3%)
下落	光熱・水道(▲4.2%)	

消費者物価指数の推移(松山市)



消費

百貨店・スーパーの販売額は前年比0.6%増 新車乗用車販売台数は17ヵ月ぶりに前年を下回る

【百貨店・スーパーの販売額、新車乗用車販売台数】

- 1月の「百貨店・スーパー」の販売額は、前年同月比0.6%増と2ヵ月ぶりに上昇
- うち、百貨店では国内観光客やインバウンドの入店増で同1.5%増
- 新車乗用車販売台数は軽自動車とあわせ3,034台と同▲12.8%。自動車メーカーの品質不正問題による出荷停止の影響で低下

【その他業種の販売額】

上昇

- 「ドラッグストア」(同+8.2%)：出店数増加によるもの
- 「コンビニエンスストア」(同+1.0%)：年始の帰省、旅行による来店客増

低下

- 「家電大型専門店」(同▲12.4%)：前年同月の反動(前年同月は巣ごもり需要があったため)
- 「ホームセンター」(同▲6.5%)：前年同月の反動(前年同月は巣ごもり需要があったため)

【トピック】

内閣府が発表した2月の消費動向調査によると、消費者態度指数は39.1(前月比+1.1ポイント)と5ヵ月連続で上昇した。

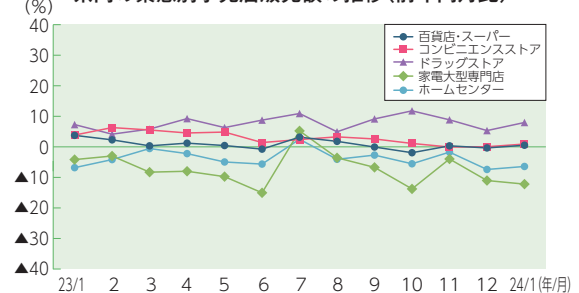
県内の小売店販売額および新車乗用車販売(1月)の動向

	販売額(億円)	前年同月比(%)
百貨店・スーパー	180.2	+0.6
コンビニエンスストア	86.3	+1.0
ドラッグストア	94.2	+8.2
家電大型専門店	29.0	▲12.4
ホームセンター	24.7	▲6.5

	販売台数	前年同月比(%)
新車乗用車販売台数(含む軽自動車)	3,034	▲12.8

資料：経済産業省、四国運輸局、愛媛新聞の発表資料

県内の業態別小売店販売額の推移(前年同月比)



観光

道後温泉宿泊客数は前年並み 県内主要観光施設入込み客数は2ヵ月連続で前年を上回る

【道後温泉宿泊客数】

1月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比0.3%増の53,925人となった。

【主要観光施設入込み客数】

1月の県内主要観光施設入込み客数は、前年同月を14.8%上回った。

前年から増加

- 東予(前年同月比+6.0%)
「あかがねミュージアム」や「タオル美術館」などの施設は前年同月を上回った
- 中予(同+38.2%)
12月から開催されているジブリ展が好評であることから、「県美術館」の入込客数は前年を大きく上回った

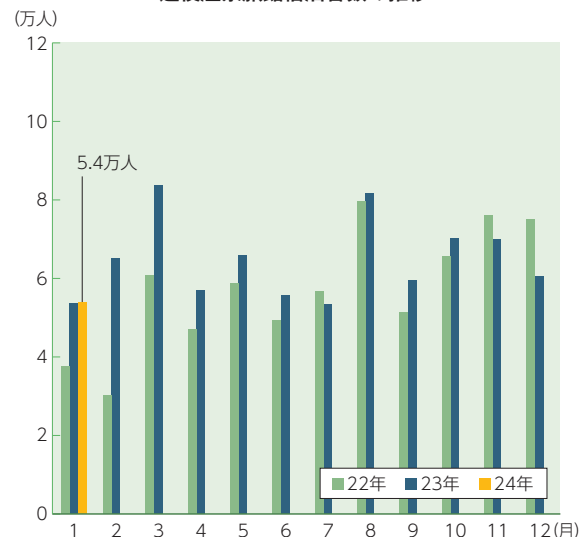
前年から低下

- 南予(同▲0.2%)
「瀬戸農業公園・佐田岬半島ミュージアム」や「大洲まちの駅あさもや」などの施設は前年を上回った

【訪日外国人宿泊者数】

観光庁によると、2023年(1月~12月)の愛媛県の外国人延べ宿泊者数は200,950人泊で、2019年比では7.1%減となったものの、前年比では約5倍増となり、インバウンド需要は着実に回復している。

道後温泉旅館宿泊客数の推移



資料：道後温泉旅館協同組合



地場産業の 景気 天気図



晴れ



晴れ一部曇り



曇り



曇り一部雨



雨

好調

不調

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海面養殖	 ▶ 	2月のマダイの浜値は970円/kg前後と横ばい。在池尾数の引き締めと大サイズの品薄感から強含みの相場が続いていたが、当面は需要閑散期のため現水準での推移を見込む。ハマチの浜値も、840円/kg前後と前月比で横ばい。在池尾数の回復により前年比で下落傾向が続いている。中国による水産物輸入停止から半年が経過したが、足元の相場への影響はみられない。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
水産加工品	 ▶ 	削り節の原材料であるカツオのバンコク相場(国際相場)は、1トンあたり前月比50ドル値下がりして1,400ドル前後で推移。昨年10月以降の中西部太平洋での好調な水揚げとこれまでの相場高騰による現地工場の稼働率低下から、相場は弱含みとなった。一方、国内相場は210円/kg前後と約20円の値下がり。季節商材として一定の需要はあり、様子見相場となった。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
タオル	 ▶ 	2月のタオルの生産状況を表す今治地区の綿糸受渡数量は2,959梱で、前年同月比では15.7%減となった。 2月の綿糸価格は主力の20番手が121,500円/梱、同23.8%安となったものの、依然として高水準にある。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
製 紙	印刷・情報用紙 新聞用紙  ▶ 	印刷・情報用紙の1月の国内出荷は、前年同月比17.5%減で17ヵ月連続の減少。デジタル化に伴う需要減少が続く。新聞用紙も同10.2%減で32ヵ月連続の減少となった。
	衛生用紙  ▶ 	1月の国内出荷は、前年同月比4.3%減で6ヵ月連続のマイナスとなった。トイレ紙は前年同月比2.4%減で2ヵ月ぶりにマイナスに転じた。店舗などのハンドドライヤー復活で需要が減少したタオル用紙(同12.8%減)のほか、ティッシュ(同2.9%減)もマイナスで、全品種前年割れとなった。
	紙加工など  ▶ 	段ボール原紙の1月の国内出荷は、前年同月比3.9%減で8ヵ月連続の減少。食品関連の荷動きが鈍く、需要が停滞している。段ボール大手のレンゴーは、松山工場を愛媛東温工場に移転し稼働を開始した。生産能力は松山工場の1.3倍。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
一般機械 金属製品 鉄鋼	 ▶ 	建設機械の1月の出荷額は、前年同月比3.8%増で39ヵ月連続の増加となった。輸出は同2.5%増で、世界最大市場の北米向けのほか、中東向けも好調を維持している。産業機械は、半導体市場が引き続き活況。医療機器や鍛造プレス機などが好調で一定の操業を維持している。プラント関係は、県内外での投資が比較的好調で受注環境は良好。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
造 船	外 航  ▶ 	手持ち工事は3～4年分を有している。日本船舶輸出組合によると、2月の輸出船契約実績は18隻・116万1千総トンで、トン数ベースで前年同月比55.5%増だった。ケーブサイズバルカーや大型タンカー(VLCC)など大型船受注が目立った。IHSマークイットによると、新燃料(代替燃料)船へのシフトや資機材価格の高騰、人手不足などにより、船価は前年同期比で約1割上昇。
	内 航  ▶ 	手持ち工事は1年程度を有している。国土交通省の造船統計速報によると、1月の国内船(内航船)の受注・起工はともにゼロ、竣工は2隻(貨物船1隻、自動車航送船1隻)だった。船価は主力の499GT貨物船が6億円台で上昇傾向が続いている。運賃・傭船料水準と新造船価のかい離により、船主の発注意欲は低い。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海 運	外 航  ▶ 	3月15日時点のBDI(バルチック海運指数)が2,374で上昇している。米国向けの大豆やインド向けの鉄鉱石の輸送需要が堅調。バルカーの船腹需給が引き締まり、市況の先高観もあって中古船相場が上昇。円安局面で利益を確定させたい国内船主が高齢船の売船に動いている。コンテナ船は紅海・スエズ運河回りの影響が続くものの、運賃高騰には一服感もある。
	内 航  ▶ 	日本内航海運組合総連合会によると、1月の輸送量は、貨物船は前年同月比7.4%減、油送船が同8.5%減だった。低気圧の断続的な発生から避難等輸送障害が多くみられた。貨物船は好調だった自動車の一部メーカーの工場稼働停止により大幅減となった。油送船は黒油(重油等)は暖冬で需要が減少、白油はジェット燃料の需要が高く推移している。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
建 設	 ▶ 	2月の県内の公共工事請負金額は、前年同月比5.3%増の140億円であった。「国」や「市町」は前年を上回ったものの、「県」や「独立行政法人等」は前年を下回った。1月の住宅着工戸数は前年を42.4%下回る236戸となった。利用関係別では、「給与住宅」は前年比横ばい、「持家」や「貸家」、「分譲住宅」は前年を下回った。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
観 光	 ▶ 	1月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比0.3%増の53,925人となった。また、1月の県内主要観光施設入込み客数は、南予(前年同月比0.2%減)は前年を下回ったものの、中予(同38.2%増)、東予(同6.0%増)は前年を上回り、全体では同14.8%増となった。

4

2024

EVENT CALENDAR

県内イベント情報

※情報は3月19日時点のものです。おでかけの際は事前に最新の情報をご確認ください。

開催日	催物名	会 場	お問い合わせ	備考(入場料など)
6(土)・7(日)	松山春まつり(お城まつり)	松山城・城山公園 ・ロープウェー商店街等 (松山市)	松山市 観光・国際交流課 ☎ 089-948-6557	—
29(月・祝)	第48回宇和れんげまつり	JR伊予石城駅周辺のれんげ田 (西予市)	西予市 経済振興課 ☎ 0894-62-6408	—

SPORTS

伊予銀行ヴェールズ (女子ソフトボール JDリーグ) 伊予銀行ヴェールズ事務局 / TEL:(089)907-1043

【開催日】 13(土) 【対戦相手】 豊田自動織機 シャイニングベガ 【プレイボール】 13:30 【会場】 マドンナスタジアム
【開催日】 14(日) 【対戦相手】 東海理化チェリーブロッサムズ 【プレイボール】 13:30 【会場】 マドンナスタジアム

愛媛FC

株式会社愛媛FC / TEL:(089)927-0808

【開催日】 7(日) 【対戦相手】 ファジアーノ岡山 【キックオフ】 15:00 【マッチシティ・タウン】 —
【開催日】 13(土) 【対戦相手】 鹿児島ユナイテッドFC 【キックオフ】 16:00 【マッチシティ・タウン】 鬼北町
【開催日】 27(土) 【対戦相手】 ヴァンフォーレ甲府 【キックオフ】 14:55 【マッチシティ・タウン】 伊方町

愛媛FCレディース

株式会社愛媛FC / TEL:(089)927-0808

【開催日】 13(土) 【対戦相手】 静岡SSUポニータ 【キックオフ】 13:00 【会場】 愛媛県総合運動公園球技場
【開催日】 27(土) 【対戦相手】 ヴィアマテラス宮崎 【キックオフ】 12:00 【会場】 愛媛県総合運動公園球技場

FC今治 会場:今治里山スタジアム

株式会社今治・夢スポーツ内 / TEL:(0898)31-8701

【開催日】 6(土) 【対戦相手】 AC長野パルセイロ 【キックオフ】 13:00
【開催日】 27(土) 【対戦相手】 大宮アルディージャ 【キックオフ】 13:00

愛媛オレンジバイキングス

株式会社エヒメスポーツエンターテイメント / TEL:(089)934-2355

【開催日】 13(土) 【対戦相手】 ベルテックス静岡 【ティップオフ】 17:00 【会場】 愛媛県武道館
【開催日】 14(日) 【対戦相手】 ベルテックス静岡 【ティップオフ】 14:00 【会場】 愛媛県武道館

IRC 調査月報
MonthlyIYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT
2024 / NO.430

■発行日: 2024年4月1日
■発行所: 株式会社いよぎん地域経済研究センター ■発行人: 矢野一成 ■編集人: 石川良二
〒790-0012 松山市湊町4丁目4-3 お問い合わせ: <https://www.iyoirc.jp/about/contact/>
■印刷: セキ株式会社

